

الفتوى والتشريع

مجموعة المبادئ القانونية
التي قررتها الفتوى والتشريع

في الفترة من يناير 1990 ولغاية ديسمبر 2002

الموظف - الوظيفة العامة

الجزء الخامس

ديسمبر/ 2007

مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها الفتوى والتشريع

في الفترة من يناير ١٩٩٠ ولغاية ديسمبر ٢٠٠٢

الموظف – الوظيفة العامة

الجزء الخامس

رئيس الفتوى والتشريع

الأستاذ المستشار

محمد محمد السلمان الصباح

الإشـــــراف العــــام ورئيس فريق العمــــل

المستشار الدكتور / كاظم بوعباس

الجزء الخامس – ديسمبر ٢٠٠٧

فـريـق العمــل الأســاتذة

مارية إسماعيل محمد

علي حمود البرجس

نجلاء أحمد الغيص

خديجة يعقوب كراشي

أماني محمد بوهندي

مشعل مخيط المطيري

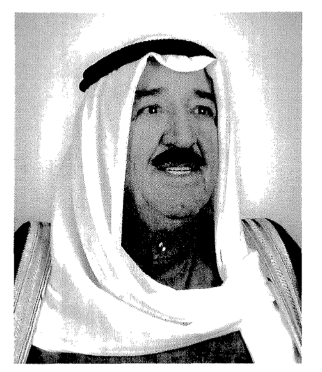
سعود عيسى الكندري

بسم الله الرحمن الرحيم

(قَالَتْ يَا أَيُّهَا المَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنتُ قاطِعَةً أَمْراً حَتَّى تَشْهَدُون)

صدق الله العظيم

(سورة النمل، الآية ٣٢)



حضرة صاحب السمو

الشيخ / صباح الأحمد الجابر الصباح

أمير دولة الكويت



سمو الشيخ / نواف الأحمد الجابر الصباح

ولي العهد

كلمة الأستاذ المستشار رئيس الإدارة

يصدر الجزء الخامس من مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها إدارة الفتوى والتشريع شاملاً للموضوعات الخاصة بالموظف والوظيفة العامة، وهي تمثل الجزء الأخير من سلسلة إصدارات هذه الإدارة التي حظيت باستقطاب واسع من جميع العاملين والمشتغلين بالشأن القانوني والشأن العام.

لقد حرصت هذه الإدارة بتزويد المكتبة القانونية بما جادت به من فتاوى وآراء قانونية لمؤسسات الدولة المختلفة والتي كانت حصيلة بحث مستفيض وشامل من أعضاء هذه الإدارة.

ونحن إذ نفخر بأن نضع هذه السلسلة من الإصدارات في متناول الجميع، لا يفوتنا أن نتقدم بالتقدير للإخوة والأخوات رئيس وأعضاء الفريق العامل - الذين قاموا بجهد وافر مقدمين مصلحة العمل فوق مصالحهم الخاصة.

وفقنا الله في ظل قيادة حضرة صاحب السمو الأمير وسمو ولي العهد حفظهما الله وإلي الشعب الكويتي الكريم

المستشار
محمد محمد السلمان الصباح
رئيس الفتوى والتشريع

الكويت في
١٧نوفمبر ٢٠٠٧

كلمة رئيس فريق العمل

بهذا الجزء المخصص للموظف وأحكام الوظيفة العامة تكون مجموعة المبادئ التي قررتها هذه الإدارة قد اكتملت وأصبحت لا غنى عنها للمشتغلين في الشأن العام والوظيفة العامة تحديداً .

لقد آثر فريق العمل منذ أن عهد إليه إصدار هذه المجموعة - على نفسه - بأن قدم كل ماتجود به نفسه من وقت وجهد وحرص لإظهار هذا الإنتاج بصورة متكاملة .

وفي ختام هذه الكلمة لابد من إيصال كلمة حق في الزملاء الذين شاركوا بانجاز هذه المجموعة فلهم مني خالص الشكر والتقدير والثناء ومتمنياً لهم مواصلة العطاء والبحث لخدمة وطنهم العزيز .

والشكر موصول أيضاً للأخ الكريم المستشار رئيس الإدارة والسيد الوكيل المساعد للشئون المالية والإدارية على ثقتهما بالفريق العامل وعلى ماقدماه من تيسير وتذليل للمعوقات التي صادفت أعضاء الفريق أثناء مهمة الجمع والإعداد والبحث والطباعة.

وبالله نستعين وعليه قصد السبيل

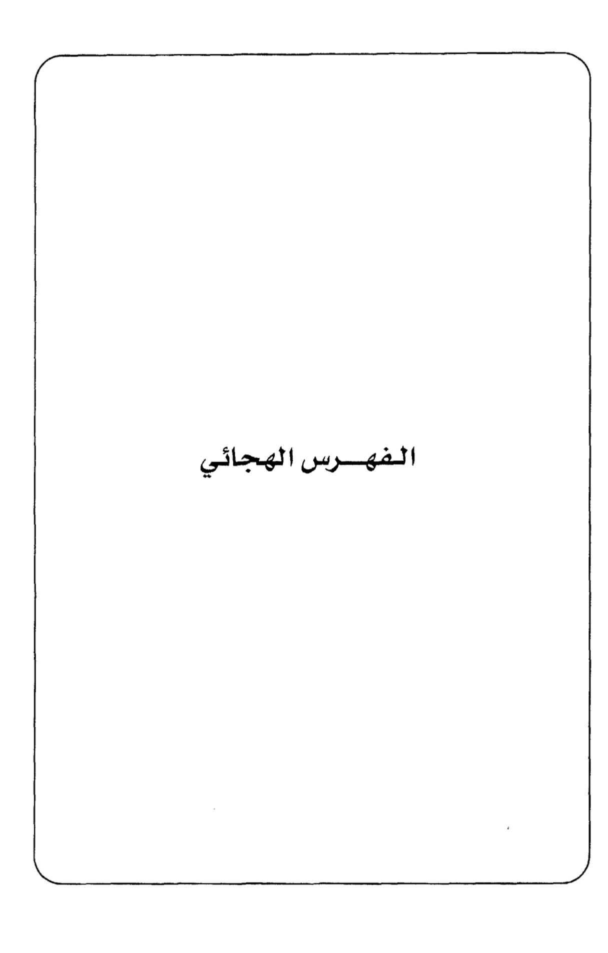
أخوكم المستشار

د. كاظم بو عباس

رئيس فريق العمل

الكويت في

٢٧نوفمبر ٢٠٠٧



الفهـــرس الهجائي

حرف الميم	القاعدة	الصفحة
٣ - موظف - إنهاء خدمة - عقد - يجوز للوزارة إنهاء العقد بغير إبداء الأسباب بعد إنذار المتعاقد بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر تحسب ضمن مدة الخدمة الفعلية للمتعاقد - عدم مراعاة شرط المدة يرتب استحقاق المتعاقد للرواتب من تاريخ إنذاره بقرار إنهاء العقد - بيان ذلك.	١٨	٨٨
٤ - موظف - إنهاء خدمة - راتب - تعويض - لا يستحق الموظف راتباً خلال الفترة من انتهاء خدمته وحتى تاريخ مباشرة عمله وإن كان يجوز تعويضه عنها تعويضاً مناسباً تقدره جهة الإدارة بشروط معينة - بيان ذلك.	١٩	٩١
٥ - موظف - إنهاء خدمة مهني بعقد خاص بشاغلي الوظائف المهنية بقوة الشرطة - احتجاز الموظف بتهمة تصنيع وحيازة خمر بقصد الاتجار - صدور حكم نهائي بالبراءة - الطبيعة القانونية لمدة احتجاز الشرطة للمهني تدخل ضمن فترة الحبس الاحتياطي وتحسب من مدتها ويستحق عنها رواتبه - المدة التي قضاها المهني من تاريخ احتجازه وحتى تاريخ انتهاء خدمته تعتبر مدة خدمة فعلية بعد صدور حكم نهائي ببراءته ويستحق عنها راتبه - بيان ذلك.	٢٠	٩٣
٦ - موظف - إنهاء خدمة - مدى صحة القرار المتضمن سحب قرار إنهاء خدمة الموظف - تحصن القرار بمضي المدة المقررة لسحب القرارات الإدارية دون سحبه يترتب عليه اعتبار القرار المسحوب كأن لم يكن بأثر رجعي - تعتبر مدة خدمة الموظف الذي أنهيت خدمته متصلة - بيان ذلك.	٢١	٩٧
بدل:		
١ - موظف - بدل - أحقية الموظف في البدلات خلال فترة الندب - مقاصة بين دينين - إجراء المقاصة بين المبالغ المستحقة للموظف عن فترة الندب، والمبالغ التي صرفت إليه بدون وجه حق خلال فترة الانقطاع عن العمل - بيان ذلك.	٢٢	١٠١
٢ - موظف - بدل - بدل تمثيل - مكافأة تشجيعية - جواز الجمع بين بدل التمثيل والمكافأة التشجيعية - يستمد الموظف حقه في البدل من القانون بمجرد شغله للوظيفة - يرتبط منح العلاوة التشجيعية بتحقق شروط منحها - بيان ذلك.	٢٣	١٠٤
٣ - موظف - بدل - صدور قرار من المجلس الطبي العام بتخفيف العمل عن بعض أعضاء هيئة التدريس والتدريب بسبب المرض - يجوز للهيئة وضع قواعد تنظيمية عامة تقضي بصرف بدل المهنة وبدل طبيعة العمل المقرر لأعضاء هيئة التدريس بفئات أقل من الفئات المنصوص عليها في جداول المرتبات السارية - بيان ذلك.	٢٤	١٠٩
٤ - موظف - بدل - بدل طبيعة العمل والمكافأة التشجيعية - مناط استحقاقهما للموظفين الكويتيين المعينين على وظائف دائمة في مجال الحاسب الآلي هو مجرد شغل إحدى الوظائف المقرر لها البدل والعلاوة والقيام بأعمالها فعلاً - بيان ذلك.	٢٥	١١٢
٥ - موظف - بدل - بدل خفارة - عدم جواز الجمع بين البدلات المقررة لشاغلي الوظائف ذات الطابع الهندسي وبدلات وظائف الخدمات الطبية - لا يجوز استرداد المبالغ التي صرفت كبدل خفارة - الأجر مقابل العمل - بيان ذلك.	٢٦	١١٥

حرف الميم	القاعدة	الصفحة
بعثة:		
١ - موظف - بعثة - نفقات البعثة - حكم نهائي / لا يجوز الرجوع على مبعوث بدعوى لمطالبته بمبلغ يمثل باقي النفقات التي تحملتها الدولة خلال مدة بعثته بعد صدور حكم نهائي بإلزام المبعوث برد جزء من مصروفات بعثته - بيان ذلك.	٢٧	١٢٠
٢ - موظف - بعثة - بعثة داخلية - لا يجوز للموظف مباشرة مهام وظيفته حتى تنتهي مدة بعثته بمرتب - بيان ذلك.	٢٨	١٢٥
تأديب:		
١ - موظف - تأديب - جريمة جزائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت - مسئولية الموظف عن الجريمتين - الأصل هو استقلال المسئولية الجزائية عن التأديبية - قد ترى الإدارة توقيع الجزاء التأديبي أولا ما دام لديها السبب المبرر واقتنعت بالدليل على حجيته - يجوز للإدارة انتظار الفصل في التحقيق الجزائي قبل توقيع الجزاء الإداري - بيان ذلك.	٢٩	١٢٨
تعديل وضع وظيفي:		
١ - موظف - تعديل وضع وظيفي - تعديل الوضع الوظيفي للموظفين الحاصلين على مؤهلات علمية أو دورات تدريبية بأثر فوري مباشر من تاريخ القرار الصادر بالتعديل ولا يجوز أن يتضمن هذا القرار أي أثر رجعي - بيان ذلك.	٣٠	١٣١
تقادم:		
١ - موظف - تقادم - مكافأة تشجيعية - يتقادم حق الموظف في المطالبة بالحقوق المالية المقررة له بانقضاء سنة من تاريخ علمه بهذه الحقوق أو خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق أيهما أقرب - بيان ذلك.	٣١	١٣٤
٢ - موظف - تقادم - مكافأة نهاية خدمة - انتهاء الخدمة بسبب الانقطاع عن العمل - الأصل أن ديون الدولة قبل الغير وديون الغير قبل الدولة تخضع لقواعد التقادم المنصوص عليها في القانون المدني ما لم يوجد تشريع يقضي بغير ذلك - أثر مرور الزمان على الالتزام - موقف القانون الكويتي - لا يجوز لجهة الإدارة التمسك بحكم المادة ٤٣٨ من القانون المدني إلا إذا كانت تنكر حق الموظف المعروضة حالته - بيان ذلك.	٣٢	١٣٧
الجمع بين وظيفتين:		
١ - موظف - الجمع بين وظيفتين - شروط ذلك - يحظر على الموظف أداء أعمال للغير بمقابل أو بدونه ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن كتابي من الوزير -يعتبر عدم الحصول على هذا الإذن بمثابة مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة -يحتفظ الموظف في هذه الحالة براتب جهة عمله الأصلي وكذلك براتب جهة عمله الثانوي إعمالاً لقاعدة الأجر مقابل العمل - بيان ذلك.	٣٣	١٤٣
٢ - موظف - الجمع بين وظيفتين - الجمع بين الوظيفة ومزاولة الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية - يحظر كأصل عام على الموظف مزاولة الأعمال التجارية أو المهنية - استثناء من ذلك يجوز له مزاولتها إذا كانت مما أجاز مجلس الخدمة المدنية مزاولتها في حدود المدة المسموح بها بحسب القوانين والقرارات المعنية في هذا الخصوص - بيان ذلك.	٣٤	١٤٦

موظف - إجازة - إجازة أمومة - تقييم كفاءة الموظف مرة على الأقل كل عام - عدم جواز حرمان الموظفة التي تمنح إجازة الأمومة من علاواتها الدورية والترقية بالأقدمية التي يحل موعدها أثناء قيامها بإجازة الأمومة طالما لم تحصل على تقرير ضعيف - عدم توافر أي سبب قانوني يحرم الموظف من حقه بالعلاوة - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتاب ديوان متابعة أعمال الجهاز الإداري وشكاوى المواطنين المؤرخ ١٩٩٤/٢/٢٢ في شأن إبداء الرأي حول مدى جواز حرمان الموظفة التي تمنح إجازة أمومة من علاواتها الدورية والترقية بالأقدمية التي تستحقها أثناء قيامها بهذه الإجازة.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن السيدة / .... الموظفة بوزارة التربية قدمت شكوى للديوان بتاريخ ١٩٩٣/٢/٢ تتضرر فيها من عدم موافقة وزارة التربية على استبعاد مدة الغزو العراقي الغاشم من مدة إجازة الأمومة التي منحت لها اعتباراً من ١٩٨٨/٨/٣٠ وحتى ١٩٩٢/٨/٢٩ وكذلك حرمانها من علاواتها الدورية ومن الترقية بالأقدمية خلال مدة تلك الإجازة.

وقد عقبت وزارة التربية على شكوى السيدة المذكورة في كتابها المؤرخ ١٩٩٣/٥/٢٥ الذي تضمن عدم استحقاق الشاكية لعلاواتها الدورية أو الترقية بالأقدمية خلال مدة إجازة الأمومة التي منحت لها بقرار وزارة التربية رقم ١٧٩٣١ الصادر بتاريخ ١٩٨٨/٦/٢٥ وذلك استناداً إلى ما جاء بالفقرة الثانية من البند ثالثاً من تعميم ديوان الموظفين رقم ٦ لسنة ١٩٨١ المعدل بالتعميم رقم ١٦ لسنة ١٩٨٨ بشأن تقييم كفاءة الموظفين غير القائمين بأعباء وظائفهم، والذي نص على عدم خضوع الموظفة التي تمنح إجازة خاصة بدون مرتب لأكثر

من سنة، سواء لمرافقة زوجها أو إجازة أمومة وطفولة، لأحكام تقييم الكفاءة المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية، ومؤدى ذلك استبعاد قرينة اعتبار الموظف جيداً مع ما يترتب على ذلك من آثار أهمها عدم استحقاقها للعلاوة الدورية والترقية بالأقدمية التي تستحقها أثناء قيامها بتلك الإجازة.

وتذكرون أن ديوان المتابعة قد خاطب ديوان الموظفين بالكتاب المؤرخ ١٩٩٣/١١/١٠ مبيناً أن ثمة رأياً يذهب إلى عدم جواز حرمان الموظفة المذكورة من العلاوات الدورية أو الترقية بالأقدمية، إلا أن ديوان الموظفين انتهى في كتابه المؤرخ ١٩٩٤/١/٥ إلى صحة ما قررته وزارة التربية من عدم استحقاق الموظفة المذكورة للعلاوات الدورية والترقية بالأقدمية خلال مدة إجازتها الخاصة لرعاية الأسرة والطفولة باستثناء السنة الأولى من بدء الإجازة فتستحق العلاوة الدورية أو الترقية بالأقدمية إذا كان قد حل موعد أيهما خلال هذه السنة، وقد استند ديوان الموظفين في رأيه إلى ما يلي:

١ - أن المشرع قد علق أهمية خاصة على التقارير التي توضع عن الموظف للوقوف على مدى صلاحيته للوظيفة المسندة إليه ومدى كفاءته في القيام بأعبائها، فربط منح العلاوة الدورية والترقية بالأقدمية بتوافر حد أدنى من الكفاية في الموظف، وأن هذه الكفاية تستمد من عمل الموظف وسلوكه الفعلي الذي تثبته التقارير التي توضع عنه، سواء كانت هذه التقارير مكتوبة أو مجازاً، وأنه لما كان الأصل أن الموظف الذي لا يباشر أعباء وظيفته يتعذر تقييم كفاءته وبالتالي لا يجوز منحه العلاوة الدورية أو الترقية بالأقدمية لارتباطهما بالتقارير - إلا أنه نظراً لوجود موظفين غير قائمين بأعباء وظائفهم كالمنتدبين والمعارين والمجندين والمجازين والمبعوثين والموقوفين عن العمل لمدد تجاوز السنة فقد بادر الديوان - بما له من سلطة التفسير - فأصدر تعميمه رقم ٨١/٦ المعدل بالتعميم رقم ٨٨/١٦ بشأن تقييم كفاءة هؤلاء الموظفين ضمنه قواعد هذا التقييم وموضحاً أساسه والذي يكمن فيما إذا كان الوضع الذي

حال بين الموظف وبين أداء وظيفته يرجع لإرادته أو لأمر لا يد له فيه ومن ثم قسم هؤلاء الموظفين إلى فئتين:

الأول: فئة الموظفين الذين لا يد لهم في تعذر تقييم أدائهم وهم المنتدبون والمبعوثون والمعارون والمجندون والقائمون بإجازات مرضية هؤلاء أخضع بعضهم لتقييم الأداء بالاسترشاد بالتقارير التي ترد عنهم من الجهات المختصة والبعض الآخر أعمل آخر تقرير وضع عنهم قبل وجودهم في هذه الحالة على التفاصيل الواردة بالتعميم.

الثانية: وهي فئة الموظفين الذين كان لإرادتهم دخل في الوضع الذي حال دون قيامهم بأعباء وظائفهم وهم الموظفون المرخص لهم بإجازات خاصة طويلة والموقوفون عن العمل وهؤلاء يتعذر إخضاعهم لأحكام تقييم الكفاءة ومؤدى ذلك استبعاد قرينة اعتبار الموظف الذي لم يقدم عنه تقرير ممتاز أو ضعيف جيداً، إلا أن التعميم لم يقرر حرمان هذه الفئة من العلاوة الدورية والترقية بالأقدمية بصفة مطلقة منذ بدء الإجازة إنما وضع استثناء على هذا المبدأ وهو وجود الموظف في أي من هذه الحالات ليس من شأنه حرمانه من أول علاوة دورية أو ترقية بالأقدمية يحل موعدها قبل مضي سنة على بدء الحالة الموجود فيها إنما قرر استحقاقه لها وفقاً لآخر تقرير وضع عنه وذلك دون إخلال بأحكام المادتين ١٨، ١٩ (بشأن الحاصلين على تقرير ضعيف)، والمادتين ٦٧، ٦٨ (بشأن الموقوفين عن العمل ومن وقعت عليهم عقوبات تأديبية) من نظام الخدمة المدنية.

ولما كانت الموظفة موضوع الشكوى قد صرح لها بإجازة خاصة لرعاية الأسرة في الفترة من ١٩٨٨/٨/٣٠ حتى ١٩٩٢/٨/٢٩، وبالتالي تستحق العلاوة الدورية والترقية بالأقدمية التي تكون قد حل موعدها في السنة الأولى من بدء الإجازة الخاصة أي في الفترة من ١٩٨٨/٨/٣٠ حتى ١٩٨٩/٨/٣٠ ويتوقف بعدها الاستحقاق إلى أن تعود لمباشرة عملها وتقييم أدائها ومن ثم يستأنف منحها العلاوة والترقية بالأقدمية على ضوء ما يقدم عنها من تقارير مكتوبة أو مجازاً.

٢ - إن استبعاد قرينة اعتبار الموظف الذي لم يقدم عنه تقرير بأنه جيد لا يعني بحال أنه حصل على تقرير ضعيف، فالموظف في السنة الأولى من الإجازة الطويلة يمنح علاواته الدورية وترقياته استناداً للتقارير التي وضعت عنه قبل قيامه بالإجازة، وتوقف العلاوات والترقيات بعد هذه السنة ليس بسبب حصوله على تقرير ضعيف إنما بسبب تعذر بل استحالة تقييم أدائه - وحتى بفرض أن آخر تقييم لكفاءته كان بتقدير ضعيف فقد نص التعميم على عدم سريان نص المادة (١٧) من نظام الخدمة المدنية فلا توقع عليه عقوبة أو يفصل من الخدمة إنما يحرم من العلاوة الدورية أو الترقية بالأقدمية وفقاً للمادة (١٨) من نفس النظام.

٣ - الموظفة خلال الإجازة الخاصة الطويلة ولو أن خدمتها مستمرة إلا أن العلاقة الوظيفية خلالها تتراخى ولا تقوم بأي عمل، فضلاً عن أن هناك من الإجازات ما تطول لأكثر من عشر سنوات كالإجازة الخاصة لمرافقة الزوج بالخارج، والأخذ بالرأي الآخر سيؤدي إلى نتائج غير مقبولة فمثلاً الموظفة التي بدأت حياتها الوظيفية بإجازة خاصة لمرافقة الزوج امتدت لسنوات واستمر منحها العلاوات الدورية والترقية بالأقدمية فإنها قد تصل إلى أعلى سلم الدرجات دون أن تؤدي أي عمل ودون الاستفادة منها الأمر الذي يخرج عن مفهوم العلاوات الدورية والترقية بالأقدمية.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أنه تجدر الإشارة بادئ الرأي إلى أن المادة ٨٥ من المرسوم الصادر في ٤ من أبريل سنة ١٩٧٩ في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن (يتولى ديوان الموظفين إصدار التعليمات والتوجيهات اللازمة لتطبيق أحكام هذا النظام ومتابعة تنفيذه).

ومن حيث أنه يستفاد من هذا النص أن دور ديوان الموظفين يقتصر على

إصدار التعليمات والتوجيهات اللازمة لتطبيق أحكام نظام الخدمة المدنية ومتابعة تنفيذه، وغني عن البيان أن ذلك لا يشمل تفسير قانون أو نظام الخدمة المدنية إذ أن المشرع قد ناط ذلك وفقاً لحكم الفقرة السادسة من المادة الخامسة من القانون المذكور بمجلس الخدمة المدنية الذي له سلطة إصدار التفسيرات الملزمة فيما يتعلق بتشريعات الخدمة المدنية.

ومن حيث أن المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية قد نص في المادة (١٤) منه على أن (على الرئيس المباشر تقييم كفاءة الموظفين الذين يرأسهم - وذلك فيما عدا شاغلي الوظائف القيادية - مرة على الأقل في السنة)، وأن يقدم تقريراً عن الموظف الذي يرى أنه ممتاز أو ضعيف وأسباب الامتياز أو الضعف ثم يعرضه على من يليه في المسئولية لإبداء رأيه وملاحظاته وإرساله إلى شئون الموظفين خلال سبعة أيام من عرضه عليه. ويعتبر جيداً من لم يقدم عنه تقرير وفقاً للفقرة السابقة). كما نص في المادة (١٨) منه على أن «يحرم الموظف الذي يحصل على تقرير نهائي بأنه ضعيف من أول علاوة دورية أو ترقية تستحق له. ويستمر هذا الحرمان إلى أن يقدم عنه رئيسه المباشر تقريراً بأنه جيد وذلك استثناء من أحكام المادة (١٤)....». ونص في المادة (٢٣) منه على أن «يرقى الموظف بالأقدمية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضي سنة على بلوغ مرتبه آخر مربوط درجته، وذلك مع عدم الإخلال بنص المادة (١٨)».

ومن حيث أنه يستفاد من سياق النصوص المتقدمة أنه يتعين تقييم كفاءة الموظف مرة على الأقل كل عام، ويعتبر جيداً من لم يقدم عنه تقرير، ولا يجوز حرمان الموظف من العلاوة الدورية أو الترقية بالأقدمية إلا إذا تحقق سببه وهو حصول الموظف على تقرير نهائي بدرجة ضعيف، وبمعنى آخر أن الموظف يجب أن يحصل على العلاوة الدورية بمجرد حلول ميعادها، كما أنه يرقى بالأقدمية بقوة القانون في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضي سنة على بلوغ مرتبه آخر مربوط درجته، ولا يحرم من أيهما إلا في حالة واحدة هي حصوله على تقرير

بدرجة ضعيف، أما القول بأن قيام الموظف بإجازة، رخص له بها وفقاً لأحكام القانون وبعد موافقة الإدارة التابع لها، يحرمه من العلاوة الدورية أو الترقية بالأقدمية إذا جاوزت الإجازة مدة معينة، هذا القول لا يجد له أي سند في نصوص المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ أو المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية ومن ثم كان حقيقاً بعدم الاعتداد به سيما وأن الترخيص للموظف في إجازة خاصة بغير مرتب لا يترتب عليه انفصام العلاقة الوظيفية التي تربطه بجهة الإدارة وإنما تظل هذه العلاقة قائمة وترتب كافة آثارها في حساب المعاش أو المكافأة كما أنها تدخل في استحقاق العلاوة والترقية.

ومن حيث أنه لا جدال في أن التعميم رقم ٦ لسنة ١٩٨١ بشأن تقييم كفاءة الموظفين غير القائمين بأعباء وظائفهم المعدل بالتعميم رقم ١٦ لسنة ١٩٨٨ قد خالف أحكام المواد ١٤ و١٨ و٣٤ من نظام الخدمة المدنية فيما قرره من حرمان الموظفة الحاصلة على إجازة أمومة لمدة أكثر من سنة من العلاوات الدورية والترقية بالأقدمية التي تستحق خلال مدة الإجازة واستحقاقها لأول علاوة دورية أو ترقية بالأقدمية يحل موعدها قبل مضي سنة على بدء الإجازة، هذا الرأي.

لكل ما تقدم نرى أحقية السيدة / ________________ في العلاوات الدورية والترقية بالأقدمية التي يحل موعدها أثناء قيامها بإجازة الأمومة طالما لم تحصل على تقرير ضعيف وذلك على النحو السالف بيانه.

فتوى رقم ٩٤/٣٧/٢ - ٩٢٩ في ٣ مايو ١٩٩٤

موظف - إجازة دورية - الدورة التدريبية - لا يستحق الموفد إلى دورة تدريبية إجازة دورية عن مدة الدورة إعمالاً لحكم المادة ٣٩ من نظام الخدمة المدنية - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب رئيس ديوان الموظفين في شأن إبداء الرأي حول مدى أحقية بعض الموظفات ممن أوفدن في دورة تدريبية لإجازة دورية عن هذه الدورة.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من الكتاب المشار إليه - في أن بعض الموظفات أوفدن إلى دورة تدريبية لمدة خمسة أشهر خلال عام ١٩٩٥، وتم خصم ١٦ يوماً من إجازة كل منهم الدورية المستحقة عن هذا العام استناداً إلى أن الدورة التدريبية تعتبر بعثة وفقاً لصريح نص المادتين ١، ٣ من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠ لسنة ١٩٨٦ بشأن لائحة البعثات والإجازات الدراسية، وبالتالي لا يستحق الموفد إلى دورة تدريبية إجازة دورية عن مدة الدورة إعمالاً لحكم المادة ٣٩ من نظام الخدمة المدنية وتذكرون أن الموظفات المذكورات قد اعترضن على ذلك وطالبن بمنحهن إجازة دورية عن مدة الدورة التدريبية.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (٣٩) من المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن: «لا يستحق الموظف إجازة دورية عن المدد التي يقضيها في إجازة دراسية أو في بعثة علمية أو معاراً أو موقوفاً عن العمل أو مرافقاً لمريض أو في أية إجازة خاصة لمدة ستة شهور فأكثر».

ومفاد هذا النص أن الموظف لا يستحق إجازة دورية عن المدة التي يقضيها في الحالات المشار إليها ومنها البعثة العلمية، ولما كانت هذه الحالات قد وردت على سبيل الحصر فإن مؤدى ذلك أحقية الموظف في إجازة دورية في غير هذه الحالات.

ومن حيث أن المادة (٣) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠ لسنة ١٩٨٦ بشأن لائحة البعثات والإجازات الدراسية تنص على أن: «أولاً أنواع البعثة هي: ١ - بعثة علمية للحصول على مؤهل عالٍ يلي التعليم الجامعي.... ٢ - بعثة عملية لاكتساب خبرة أو لإجراء دراسة علميةً أو عملية أو لحضور ندوة أو حلقة أو دورة تدريبية - ولا تزيد مدة هذه البعثة على سنة في المرة الواحدة».

ومن حيث أن مؤدى هذا النص أن الدورة التدريبية تعتبر بعثة عملية في مفهوم قرار مجلس الخدمة المدنية آنف الذكر وبالتالي يستحق الموظف الموفد في دورة تدريبية إجازة دورية عن مدة الدورة التدريبية تطبيقاً لحكم المادة (٣٩) من نظام الخدمة المدنية التي قضت بعدم استحقاق الموظف إجازة دورية عن المدة التي يقضيها في بعثة علمية فحسب وإعمالاً لقاعدة أن الاستثناء لا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه.

لكل ما تقدم نرى أن كلاً من الموظفات المذكورات على حق في إجازة دورية عن المدد التي أمضتها في دورة تدريبية وذلك على النحو المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٩٦/٨٢/٢ - ١٤٦٩ في ٨ يونيو ١٩٩٦

موظف - إجازة خاصة براتب - زوجة أسير - جواز منح إجازة رعاية الأسرة بمرتب كامل لوالدات أو زوجات الأسرى الكويتيين - حدد المشرع حداً أقصى لا يتجاوز السنة في المرة الواحدة وقابلة للتجديد - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب وزارة التخطيط في شأن إبداء الرأي حول الإجازة الخاصة لرعاية الأسرة براتب كامل للسيدة / ....

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن المذكورة تعمل بوزارة التخطيط وتقدمت بطلب إجازة خاصة لرعاية الأسرة براتب كامل اعتباراً من ١٩٩٧/١٢/٦ حتى ١٩٩٨/٥/١ باعتبارها زوجة الأسير / .... وقد أصدرت وزارة التخطيط القرار الإداري رقم ٢٩٢ لسنة ١٩٩٧ بمنح المذكورة الإجازة المشار إليها اعتباراً من ١٩٩٧/١٢/٦ حتى ١٩٩٨/٥/١ (مدة أقل من سنة) أو لحين عودة زوجها الأسير بخمسة عشر يوماً أيهما أسبق وذلك استناداً إلى نص المادة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٩٩٣/١.

وحين تم إخطار ديوان الخدمة المدنية بالقرار المذكور طلب في كتابه المؤرخ ١٩٩٨/٢/٢٤ تعديله لتصبح مدته سنة بدلاً من المدة الممنوحة لها استناداً على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٩٣.

وتذكرون في الكتاب المشار إليه أن القرار الإداري رقم ٢٩٢ لسنة ١٩٩٧ قد صدر وفق صحيح حكم القانون ولا يسوغ تعديله وفق ما أشار إليه ديوان الخدمة المدنية وفضلاً عن ذلك فقد أصدرت عدة قرارات سابقة خاصة بمنح المذكورة الإجازة المشار إليها لمدد أقل من سنة بناء على طلبها (القراران رقما ٩٥/١٤١ و٩٦/١٠٦) وأرسلت صور منها لديوان الخدمة المدنية ولم يعترض قانوناً عليها.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٩٣ قد نص في مادته الأولى على أن «يجوز بقرار من الوزير بناء على طلب الموظفة منحها إجازة خاصة لرعاية الأسرة أو الأمومة أو الطفولة وذلك على النحو التالي:
أ - إجازة لرعاية الأسرة بمرتب كامل لوالدات وزوجات الأسرى والمفقودين لمدة سنة قابلة للتجديد أو بعد عودة الأسير أو المفقود بخمسة عشر يوماً أيهما أسبق».

ومن حيث أن التعميم رقم ١٩٩٣/١٥ بشأن الضوابط اللازمة لتنفيذ قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٩٩٣/١ المشار إليه يتطلب مراعاة ما يلي:
أولاً: تمنح إجازة رعاية الأسرة بمرتب كامل لوالدات وزوجات الأسرى والمفقودين شرط أن يكون الأسير أو المفقود كويتي أو أن تكون الأم أو الزوجة كويتية.

ومن حيث أن المستفاد مما تقدم أن المشرع لم يضع حداً أدنى لمدة هذه الإجازة وإنما جعل لها حداً أقصى فقط بأن تكون لمدة سنة في المرة الواحدة وقابلة للتجديد، ولو قصد المشرع أن يجعل الحد الأدنى لهذه الإجازة مدة سنة لوردت عبارة النص صريحة في إبراز هذا القصد بأن يشترط ألا تقل عن سنة بيد أنه لم يفعل الأمر الذي يقطع في الدلالة على أنه قد نعى من هذا النص بيان الحد الأقصى لمدة الإجازة في المرة الواحدة دون الحد الأدنى وعلى هذا المقتضى يكون طلب ديوان الخدمة المدنية بتعديل قرار الإجازة المشار إليه لتكون مدته هذه الإجازة سنة كحد أدنى بمثابة تقييد للنص بغير مبرر سائغ في القانون.

لذلك نرى أن قرار وزارة التخطيط رقم ١٩٩٧/٢٩٢ القاضي بالترخيص في إجازة خاصة لرعاية الأسرة براتب كامل اعتباراً من ٩٧/١٢/٦ حتى ١٩٩٨/٥/١ أو بعد عودة زوجها من الأسر أو الفقد بخمسة عشر يوماً أيهما أسبق قد وافق صحيح القانون.

فتوى رقم ٩٨/٥٤/٢ - ١٠٣١ في ٢٦ أبريل ١٩٩٨

موظف

موظف - إجازة - إجازة خاصة لمرافقة الزوج المنتدب للعمل بالخارج من الفئات الواردة بالقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ بنظام السلكين الدبلوماسي والقنصلي - استحقاق نصف الراتب - شروطه - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب وزارة التربية في شأن إبداء الرأي حول مدى أحقية كل من السيدة / .... والسيدة / ....
في تقاضي نصف راتبها خلال الإجازة الخاصة الممنوحة لها لمرافقة زوجها.

وتتحصل الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن السيدة / .... متزوجة من السيد / ....
الذي يعمل بإدارة الفتوى والتشريع وقد انتدب للعمل بمكتب الهيئة العامة للاستثمار في لندن اعتباراً من ١٩٩٣/٧/٣١، كما أن السيدة / .... متزوجة من السيد / ....
الذي يعمل بإدارة الفتوى والتشريع وقد انتدب للعمل بمكتب الهيئة العامة للاستثمار في لندن اعتباراً من ١٩٩٣/٣/١٨.

وقد منحت الوزارة المذكورتين إجازة لمرافقة الزوج اعتباراً من ١٩٩٣/٩/٦ بالنسبة للأولى واعتباراً من ١٩٩٣/١٢/٤ بالنسبة للثانية.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول مدى أحقية كل من المذكورتين في تقاضي نصف راتبها خلال الإجازة الخاصة الممنوحة لها لمرافقة زوجها.

وإجابة على ذلك، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (١) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ بنظام السلكين الدبلوماسي والقنصلي تنص على أن «تنشأ بعثات التمثيل الدبلوماسي بمرسوم .... وتشمل هذه البعثات:

أ - السفارات.
ب - المفوضيات.
ج - مكاتب الوفود الدائمة للكويت في الخارج.

وتنص المادة (٣) من ذات القانون على أن «تنشأ بعثات التمثيل القنصلي وتلغى بقرار من مجلس الوزراء .... وتشمل هذه البعثات:
أ - القنصليات العامة.
ب - القنصليات.
ج - نيابة القنصليات.

ومن حيث أن الفقرة الثانية من المادة (٢٨) من القانون المشار إليه معدلة بالقانون رقم ٦ لسنة ١٩٨٥ تنص على أن: « .... واستثناء من الأحكام المقررة في شأن الإجازات تمنح الموظفة المتزوجة بموظف يعمل بوزارة الخارجية أو بأحد الذين توفدهم الجهات الحكومية الأخرى للعمل في البعثات التمثيلية أو توفدهم الهيئة العامة للجنوب والخليج العربي من العاملين فيها بالأصالة أو بطريق الندب للعمل في أحد مكاتبها بالخارج، إجازة خاصة بنصف مرتب لمرافقة الزوج طيلة مدة عمله بالخارج، وتحسب فترة هذه الإجازة مدة خدمة لها، ويلغى كل حكم يتعارض مع هذا الحكم».

ومن حيث أنه يستفاد مما تقدم أن المشرع قد أوجب على الجهات الإدارية منح الموظفة المتزوجة من أحد الفئات التي عددتها المادة (٢/٢٨) سالفة الذكر إجازة خاصة بنصف راتب لمرافقة زوجها طوال مدة عمله بالخارج، وهذه الفئات هي:
أ - العاملون بوزارة الخارجية في البعثات التمثيلية بالخارج.
ب - الموظفون الذين توفدهم الجهات الحكومية للعمل في هذه البعثات.
ج - الموظفون العاملون بالهيئة العامة للجنوب والخليج العربي سواء بالأصالة أو بطريق الندب للعمل في أحد مكاتبها بالخارج.

وبناء على ذلك يكون مناط استحقاق الموظفة للإجازة الخاصة بنصف راتب هو عمل زوجها وارتباطه بالبعثة التمثيلية بالخارج - بمفهوم البعثات التمثيلية الوارد في المادتين (١ و ٣) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ سالف الذكر - أو بأحد مكاتب الهيئة العامة للجنوب والخليج العربي.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق ومن مطالعة حكم محكمة الاستئناف الصادر في الاستئناف رقم ..٠/١٩٩٥، إداري أن مكتب الهيئة العامة للاستثمار في لندن يعتبر ملحقية دبلوماسية تابعة لسفارة دولة الكويت في المملكة المتحدة، ويستمد وضعه القانوني من هذه الصفة حيث تم التفاهم بين السلطات الكويتية والسلطات البريطانية المختصة على إضفاء الصفة الدبلوماسية على المكتب وكافة موظفيه وذلك بتسجيله لدى وزارة الخارجية البريطانية باعتباره ملحقية مالية تابعة لسفارة دولة الكويت. ويتمتع العاملون فيه بكافة المزايا والحصانات الدبلوماسية الممنوحة للملحقيات الأخرى التابعة لسفارة دولة الكويت في لندن، وقد قامت وزارة الخارجية الكويتية بصرف جوازات سفر دبلوماسية للموظفين في هذا المكتب، كما أن مبنى المكتب في لندن يحمل شعار السفارة في لندن، وقد تم إدراج أسماء العاملين في المكتب في قائمة الدبلوماسيين الكويتيين العاملين في البعثة الدبلوماسية في لندن وأن السفارة تشرف على المكتب فيما يتعلق بالشئون الدبلوماسية والتمثيلية للعاملين في المكتب، ولا يخضع المكتب لإشراف الهيئة إلا فيما يختص بالأعمال الفنية الخاصة بإدارة واستثمار أموال حكومة دولة الكويت.

ومن حيث أنه لما تقدم ولما كان زوج كل من السيدة / .... والسيدة / .... يعتبر من العاملين بمكتب الاستثمار الكويتي في لندن، ومن ثم يكون قد تحقق في شأن المذكورتين مناط الاستفادة من حكم المادة (٢/٢٨) سالفة الذكر، وبالتالي تستحق كل منها والحال كذلك أن تمنح إجازة خاصة بنصف مرتب لمرافقة زوجها أثناء مدة عمله بالمكتب المشار إليه.

لكل ما تقدم نرى أن كلاً من السيدة / .... والسيدة / .... على حق في أن تمنح إجازة بنصف مرتب لمرافقة زوجها مدة عمله في مكتب الاستثمار الكويتي في لندن وذلك على النحو المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٢/٢٦٨/٩٨ – ٢٩٧٢ في ٢١ أكتوبر ١٩٩٨

موظف - إجازة - إجازة الوضع والأمومة التي تمنح للموظفات المبعوثات للخارج تدخل في حساب المدة المماثلة التي تلتزم المبعوثة بالعمل خلالها بالوزارة بعد انتهاء البعثة - بيان ذلك.



إشارة إلى كتب ديوان الخدمة المدنية في شأن إبداء الرأي حول ما إذا كانت كل من إجازة الوضع والأمومة التي منحت لإحدى الموظفات بوزارة التربية تدخل في حساب المدة التي تلتزم المبعوثة بالعمل خلالها بالوزارة بعد البعثة أو الإجازة الدراسية الممنوحة لها.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن إحدى الموظفات بوزارة التربية حصلت على إجازة دراسية لمدة أربع سنوات وذلك للحصول على درجة الدكتوراه من الولايات المتحدة الأمريكية، وبتاريخ ١٩٩٤/١٠/١٢ باشرت الموظفة المذكورة عملها بالوزارة بعد عودتها من الإجازة الدراسية وحصولها على درجة الدكتوراه.

وتذكرون أن الموظفة المذكورة حصلت على إجازة وضع ثم إجازة رعاية الأمومة بنصف مرتب لمدة أربعة أشهر، وذلك خلال مدة الأربع سنوات التالية لعودتها من الإجازة الدراسية وعملها بالوزارة، وقد استقالت المذكورة بعد ذلك وتركت العمل بالوزارة.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول مدى إمكانية حساب إجازتي الوضع والأمومة من ضمن المدة المماثلة التي تلتزم المبعوثة بخدمة الوزارة خلالها، وكذلك الوضع بالنسبة لمدة الخدمة الإلزامية أو الاحتياطية التي يحصل عليها الموظف بعد عودته من البعثة أو الإجازة الدراسية.

وإجابة على ذلك، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة ٣٢ من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠ لسنة ١٩٨٦ بشأن لائحة البعثات والإجازات الدراسية تنص على أن «يلتزم المبعوث أو المجاز

بالخدمة بعد انتهاء البعثة أو الإجازة الدراسية في نفس الجهة الموفدة مدة مماثلة للمدة التي قضاها في البعثة أو الإجازة».

كما تنص المادة (٣٣) من ذات القرار على أن «يلزم كل مبعوث أو مجاز داخل الكويت أو خارجها ألغى قرار إيفاده أو لم يخدم الجهة الموفدة المدة المنصوص عليها في المادة السابقة سواء أكان ذلك بسبب الاستقالة أم الفصل برد ٥٠٪ من المرتبات والبدلات والمخصصات والنفقات التي تحملتها الدولة خلال مدة البعثة أو الإجازة الدراسية فيما عدا الرسوم الدراسية عن الزوجة والأولاد المنصوص عليها في المادة ١٩ ونفقات العلاج المنصوص عليها في المادة ٢١ من هذه اللائحة.

ويعفى من بعض التزامه بالرد بقدر ما نفذه من التزامه بخدمة الجهة الموفدة بعد انتهاء بعثته أو إجازته الدراسية.

كما يعفى من هذا الالتزام إذا قرر المجلس الطبي العام عدم لياقته الصحية للدراسة أو للعمل أو إذا انتهت خدمته بالوفاة».

ومن حيث أن المستفاد مما تقدم أن المشرع قد أوجب على المبعوث أو المجاز الذي انتهت بعثته أو إجازته الدراسية بخدمة جهة عمله التي أوفدته وذلك مدة مماثلة للمدة التي قضاها في البعثة أو الإجازة، فإذا لم يخدم جهة عمله المدة المذكورة سواء أكان ذلك بسبب الاستقالة أو الفصل فإنه يلزم برد نصف النفقات التي دفعت بسبب بعثته.

ومن حيث أن المادة ٤٧ من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن «تستحق الموظفة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازتها الأخرى لمدة شهرين للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها».

ومن حيث أن القرار رقم ١ لسنة ١٩٩٣ بشأن منح بعض الإجازات بمرتب كامل أو بنصف مرتب ينص في المادة الأولى منه على أنه «يجوز بقرار من الوزير بناء على طلب الموظفة منحها إجازة خاصة لرعاية الأسرة أو الأمومة أو

الطفولة وذلك على النحو التالي:

ومن حيث أن الثابت من مطالعة الأوراق أن الموظفة المذكورة قد أكملت مدة الأربع سنوات التالية لعودتها من الإجازة الدراسية وعملها بالوزارة وبعد ذلك قررت الاستقالة من الخدمة وترك العمل بالوزارة، إلا أن هذه المدة قد تخللتها إجازتي وضع ورعاية الأمومة، ولما كانت إجازة الوضع تعتبر حقاً للموظفة تستعمله كلما توافرت مقتضياته وهو وجود حالة ولادة، كما أن المذكورة حصلت على إجازة الأمومة وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية وقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٩٣ المشار إليه، ومن ثم فإن هاتين الإجازتين تدخلان في حساب مدة خدمة الموظفة التي تلتزم بالعمل فيها بالوزارة بعد انتهاء إجازتها الدراسية سواء كانت هذه الإجازة بمرتب كامل أو بنصف مرتب.

لكل ما تقدم نرى أن إجازتي الوضع ورعاية الأمومة التي حصلت عليهما السيدة المذكورة تدخل في حساب مدة الخدمة المماثلة التي تلتزم المبعوثة بالعمل بها بالوزارة بعد انتهاء البعثة.

ومن حيث أنه بالنسبة لحساب مدة الخدمة الإلزامية أو الاحتياطية فإنه لما كان ما يطلب إبداء الرأي في شأنه ينصب على مسائل عامة غير محددة، ولما كان اختصاص هذه الإدارة طبقاً لقانون إنشائها يقتصر على إبداء الرأي في المسائل التي تثور لدى الجهات الإدارية المختلفة بسبب تطبيق القانون على وقائع محددة وفي كل حالة على حدة.

لذا يرجى - حتى يتسنى إبداء الرأي - موافاتنا بمذكرة مفصلة تتضمن وقائع الحالة أو الحالات المطلوبة إبداء الرأي فيها والمشاكل القانونية التي أثارتها مع إرفاق جميع المستندات المتعلقة بالموضوع المطلوب إبداء الرأي فيه.

فتوى رقم ٢/٩/٩٩ - ٧٦٤ في ٦ أبريل ١٩٩٩

موظف - إجازة - إجازة دراسية - ندب - إلغاء الندب - دور الوزارة يقف عند اقتراح الترشيح للبعثة أو الإجازة الدراسية تلبية لحاجة العمل بها ولا يعدو أن يكون في طبيعته مجرد عمل تمهيدي لا يلزم لجنة البعثات والإجازات الدراسية بديوان الخدمة المدنية ولا يلغي سلطتها في اتخاذ القرار الإداري النهائي في هذا الشأن - شروط منح الإجازة الدراسية في الداخل والخارج - يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ندب الموظف للقيام بأعباء وظيفة أخرى في الجهة الحكومية التي يعمل بها كما يجوز أن يكون الندب بالإضافة إلى عمله الأصلي - شروط الندب - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتب وزارة الصحة في شأن إبداء الرأي حول الإجازة الدراسية الممنوحة للموظف /.. .

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه بتاريخ ١٩٩٢/٥/٢٠ عين السيد / .... بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية في وظيفة مؤذن بالدرجة السابعة / عامة حيث كان حاصلاً على شهادة الثانوية العامة، ثم عدل مسماه الوظيفي إلى وظيفة كاتب بنفس الوزارة، وفي يونيو ١٩٩٨ حصل المذكور على الإجازة الجامعية في العلوم الطبية الأساسية، وبتاريخ ١٩٩٨/٧/١٩ أصدرت الوزارة القرار رقم ... لسنة ١٩٩٨ بتعديل وضعه الوظيفي بوضعه بأول مربوط الدرجة الرابعة عامة في وظيفة باحث سجلات طبية مع الموافقة على ندبه إلى وزارة الصحة اعتباراً من تاريخ صدور هذا القرار، وبتاريخ ١٩٩٨/٧/٢٨ صدر قرار وزارة الصحة رقم ... لسنة ١٩٩٨ بالموافقة على ذلك الندب، وكان المذكور قد باشر العمل في وزارة الصحة بتاريخ ١٩٩٨/٧/٢١ ثم قدم طلباً للحصول على إجازة دراسية لاستكمال دراسته في كلية الطب، وبتاريخ ١٩٩٨/٧/٢٦ وافقت لجنة البعثات الدراسية

بوزارة الصحة على الطلب شريطة أن تكون الدراسة على نفقته الخاصة، وبتاريخ ١٩٩٨/٨/١٧ قرر ديوان الخدمة المدنية الموافقة على منح المذكور إجازة دراسية براتب كامل للحصول على بكالوريوس الطب والجراحة، وبتاريخ ١٩٩٨/ ٩/٥التحق بالدراسة.

وتذكرون أنه قد تبين لوزارة الصحة بعد ذلك عدم استيفاء المذكور للشروط المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم ١٣٦ لسنة ١٩٩٢ بشأن شروط وقواعد منح الإجازة الدراسية لموظفي الوزارة من الفئات الإدارية والفئات الفنية غير الطبية وذلك لعدم إكماله ثلاث سنوات بالوزارة وعدم حصوله على تقريري كفاءة بدرجة ممتاز، وإزاء ذلك طلبت الوزارة في كتابها المؤرخ ١٩٩٨/١١/٢٢ من ديوان الخدمة المدنية إلغاء الإجازة الدراسية التي سبق أن وافق على منحها للمذكور، بيد أن الديوان رفض ذلك في كتابه المرسل إلى الوزارة بتاريخ ١٩٩٨/١٢/٢٦ مبرراً ذلك بأن سلطة الوزارة مطلقة عند الترشيح للحصول على الإجازة أما بعد صدور قرار الديوان بمنح الإجازة أو البعثة فإن ذلك ينهي اختصاص الوزارة بشأن الموظف وما يتعلق بإجازته وبعثته ويصبح الأمر منوطاً بالديوان فقط في مباشرة الموفد في دراسته، فضلاً عن أنه يترتب على إلغاء البعثة في حالة الطلب من الموفد وعودته إلى عمله دون أن يكمل دراسته أن يخصم منه ٥٠٪ من مجموع المرتبات التي صرفت إليه أثناء الإجازة الدراسية ولا يمكن إلزام المذكور بدفع هذه المبالغ لأنه لم يطلب إلغاء البعثة ولم يمكن من إكمال المدة المحددة للحصول على المؤهل المطلوب، كما أن إعفاءه من ذلك الخصم لا تملكه لجنة البعثات بالديوان لأنه ليس من الصلاحيات المخولة لها بمقتضى قرار مجلس الخدمة المدنية في لائحة البعثات.

وتضيفون أن الوزارة قد أرسلت الكتاب المؤرخ ١٩٩٩/١/٢٧ إلى ديوان الخدمة المدنية يفيد استعدادها لأن تتحمل نسبة الـ ٥٠٪ من رواتب المذكور

خلال فترة الإجازة الدراسية الممنوحة له، كما طلبت الوزارة من الديوان التنبيه على الموظف المذكور بالعودة إلى عمله بالوزارة وإلا أعتبر منقطعاً عن العمل من تاريخ إخطاره بالعودة إلى عمله بالوزارة أو أن يقوم الديوان بنقله إلى وزارة أخرى أو إلى وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية لعدم الحاجة إلى خدماته، وقد أفاد الديوان أنه لا يمانع في نقل المذكور إلى أي جهة حكومية توافق على ذلك ويتفق نشاطها مع تخصصه شريطة أن تسمح خطة الإجازات الدراسية لديها بإيفاده في إجازة دراسية داخل الكويت لهذا العام كما أنه لا يمانع في أن تتحمل الوزارة نسبة ٥٠٪ من المرتبات التي صرفت إلى المذكور خلال فترة الإجازة الدراسية الممنوحة له.

وتشيرون إلى أن الوزارة عادت وطلبت من ديوان الخدمة المدنية في كتابها المؤرخ ١٩٩٩/١/٣٠ إلغاء الإجازة الدراسية الممنوحة للمذكور في حالة تعذر نقله إلى جهة حكومية أخرى، غير أن الديوان لم يرد على ذلك الطلب.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، فيما يلي:

١ – مدى أحقية الوزارة في إلغاء الإجازة الدراسية الممنوحة للمذكور بسبب عدم استيفائه للشروط الواردة بالقرار الوزاري رقم ١٣٦ لسنة ١٩٩٢ المشار إليه.

٢ – مدى أحقية الوزارة في إلغاء ندب المذكور وإعادته للعمل بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية السابق انتدابه منها.

٣ – مدى انطباق حكم المادة (٨١) من المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية على المذكور.

وإجابة على ذلك، نفيد بأنه:

من حيث أنه فيما يتعلق بالمسألة الأولى فإن المادة ١/٢٢ من المرسوم بالقانون

رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن:

«يجوز منح الموظفين إجازات دراسية أو إيفادهم في بعثات أو منح للدراسة أو في دورات تدريبية بمرتب كامل أو منخفض أو بدون مرتب، ويحدد مجلس الخدمة المدنية القواعد والشروط المنظمة لذلك...».

ومن حيث أن المادة الخامسة من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠ لسنة ١٩٨٦ بشأن لائحة البعثات والإجازات الدراسية بحسبانه القرار الواجب التطبيق في هذا الخصوص تنص على أن «تشكل لجنة في ديوان الموظفين للبعثات والإجازات الدراسية تختص بالآتي:

١ - بحث طلبات الإيفاد في بعثات أو إجازات أو منح الدراسات العليا وبحث التقارير الواردة من المبعوثين والمجازين لهذه الدراسات ووضع التوصيات المناسبة بشأنهم.

٢ - البت في طلبات إيفاد الموظفين في بعثات أو إجازات أو منح دراسية وطلبات تمديدها وذلك فيما عدا البعثات والإجازات والمنح المنصوص عليها في البند السابق.

٣ - متابعة شئون الموفدين في بعثات وإجازات ومنح دراسية على ضوء التقارير الواردة عنهم واتخاذ التوصيات والقرارات المناسبة على ضوء هذه التقارير.

ومن حيث أن البند رقم ٢٣ من القواعد المرافقة لقرار ديوان الموظفين رقم ٤ لسنة ١٩٨٦ بشأن تطبيق لائحة البعثات والإجازات الدراسية ينص على أن «لا يجوز استدعاء الموفد في بعثة أو إجازة دراسية مهما كانت الأسباب إلا بموافقة ديوان الموظفين...».

ومن حيث أن المستفاد من سياق هذه النصوص أن القرار المنشئ للمركز القانوني للموظف من حيث الإيفاد في بعثة أو إجازة دراسية إنما هو القرار الناجز الذي تصدره لجنة البعثات والإجازات الدراسية بديوان الخدمة المدنية على ضوء البيانات التي تتوافر لديها وبعد التحقق من استيفاء الشرائط التي

تلزم قانوناً للإيفاد في البعثة أو الإجازة الدراسية سواء بمرتب كامل أو بمرتب مخفض أو بغير مرتب.

ومن ثم فإن دور الوزارة المعنية في هذا الخصوص إنما يقف عند اقتراح الترشيح للبعثة أو الإجازة الدراسية تلبية لحاجة العمل بها وعلى هذا المقتضى فإن ترشيح الوزارة المعنية للموظف التابع لها للإيفاد في بعثة أو إجازة دراسية حسب الأحوال لا يعدو أن يكون في طبيعته مجرد عمل تمهيدي لا يلزم لجنة البعثات والإجازات الدراسية بديوان الخدمة المدنية ولا يحجب عنها سلطتها في اتخاذ القرار الإداري النهائي في هذا الشأن نزولاً على أحكام القانون واعتبارات المصلحة العامة.

ومن حيث أن المادة العاشرة من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠ لسنة ١٩٨٦ بشأن لائحة البعثات والإجازات الدراسية المشار إليه قد نصت على أن «دون إخلال بأحكام المادة (٨) من هذه اللائحة يجوز منح الموظف إجازة دراسية داخل الكويت أو خارجها وذلك بمراعاة الشروط الآتية:

١ - أن يكون الموظف حاصلاً على دبلوم دون المستوى الجامعي أو يكون حاصلاً على شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها............. .

٢ - أن يكون للموظف مدة خدمة حكومية لا تقل عن أربع سنوات إذا كانت الإجازة بمرتب كامل............. .

٣ - ألا يزيد سن الموظف عند منحه الإجازة عن ٣٠ سنة.......... .

٤ - ألا يمنح الإجازة الدراسية إلا لمرة واحدة............. .

ومفاد هذا النص أن الترخيص للموظف في الإجازة الدراسية هو أمر جوازي تستقل بتقديره السلطة المختصة بغير معقب عليها طالما برئ قرارها من عيب إساءة استعمال السلطة، وإذا كان القرار الإداري في هذا الشأن إنما يصدر بناء على سلطة تقديرية، فمن ثم لا يسوغ حسبما استقر عليه الفقه والقضاء الإداري لجهة الإدارة سحبه إذا شابه عيب الإخلال بالميعاد المقرر

قانوناً للطعن فيه بالإلغاء وإلا أسبغت عليه حصانة تعصمه من السحب أو الإلغاء ما لم يكن من شأن العيب الذي شابه أن ينحدر به إلى درجة العدم.

ومن حيث أنه لما كان الثابت من سياق الواقعات أن السيد / ....مازال يدخل في عداد موظفي وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بمراعاة أن ندبه للعمل بوزارة الصحة ليس من شأنه أن يفصم العلاقة الوظيفية التي تربطه بالوزارة الأولى ولا يضع نهاية لها، وإذ كانت لجنة البعثات والإجازات الدراسية قد وافقت على الترخيص له في إجازة دراسية بمرتب كامل للحصول على بكالوريوس طب وجراحة من جامعة الكويت مراعية في ذلك مركزه الوظيفي من حيث ندبه تابعاً لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية وأنه لايزال مستمراً في الدراسة حيث منح درجة البكالوريوس في العلوم الطبية في يونيو ١٩٩٨ من خلال الإجازة الدراسية التي رخص له فيها - متى كان الأمر ما تقدم - وكانت الأوراق قد خلت من دليل على أن قرار لجنة البعثات والإجازات الدراسية سالف الذكر قد خالف أحكام لائحة البعثات والإجازات الدراسية والصادر بها قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠/٨٦ المشار إليه، فمن ثم فلا وجه للطعن على هذا القرار وغدا بالتالي منتجاً لآثاره في هذا الخصوص ولا ينال من ذلك ما قالت به الوزارة من أن ترشيح الموظف المشار إليه للإجازة الدراسية قد تم على خلاف القرار الصادر منها برقم ١٣٦ لسنة ١٩٩٢ وفقاً لما سلف بيانه إذ فضلاً على أن هذا القرار لا يخاطب سوى العاملين بوزارة الصحة وليس الموظف المنوه عنه من بينهم حسبما تقدم ذكره فإنه مع الافتراض جدلاً بسريان القرار سالف الذكر في الخصوصية الماثلة وأن ترشيح هذا الموظف للإجازة الدراسية كان على خلاف أحكام هذا القرار فإن هذه المخالفة في ذاتها لم تبلغ من الجسامة مبلغاً من شأنه أن يعدم القرار الصادر من لجنة البعثات والإجازات الدراسية بديوان الخدمة المدنية الماثل وإنما يمكن أن تجعله لو صحت مخالفاً للقانون فحسب وإذ فات على هذا القرار الميعاد المقرر قانوناً للسحب فإنه يتحصن ولا يجوز سحبه أو إلغاؤه، ومن ثم فإن ديوان الخدمة المدنية كان على حق إذ لم يستجب إلى طلب الوزارة إلغاء

الإجازة الدراسية لهذا السبب.

ومن حيث أنه فيما يتعلق بالمسألة الثانية، فإن المادة (٣٢) من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن: «يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ندب الموظف للقيام مؤقتاً بأعباء وظيفة أخرى في الجهة الحكومية التي يعمل بها، ويجوز أن يكون الندب بالإضافة إلى عمله الأصلي وذلك بالشرطين الآتيين:

١ - ألا يكون الندب إلى وظيفة درجتها أدنى من درجة وظيفته الأصلية.

٢ - ألا تتجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد مدة ثلاث سنوات.

كما يجوز ندبه إلى وظيفة في جهة حكومية أخرى - بمراعاة الشرطين السابقين - ويكون الندب في هذه الحالة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين في هذه الجهة بعد موافقة نفس السلطة في الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف».

ومن حيث أنه يستفاد من هذا النص أن المشرع أجاز ندب الموظف للقيام بأعباء وظيفة أخرى سواء في ذات الجهة التي يتبعها أو في جهة أخرى، وذلك بموافقة السلطة المختصة في تلك الجهات بشرط أن تكون درجتها مساوية على الأقل لدرجة وظيفته الأصلية، وألا تجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد بحد أقصى قدره ثلاث سنوات، وغني عن البيان أن الندب على هذا الوجه لا يرتب بطبيعته للموظف المنتدب أي مركز قانوني نهائي في الوظيفة التي ندب إليها، كما أنه لا يكتسب حقاً في التعيين أو شغل الدرجة المخصصة للوظيفة المنتدب إليها، ويتفرع على ذلك أنه يجوز لأي من الجهتين الحكوميتين سواء المنتدب منها الموظف أو المنتدب إليها إلغاء ذلك الندب في أي وقت وفقاً لسلطتها التقديرية.

ومن حيث أنه تأسيساً على ما تقدم ولما كان الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن المذكور كان يشغل وظيفة بالدرجة الرابعة عامة بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، وتم ندبه للعمل بوزارة الصحة بنفس الدرجة، ولما كان الندب، كما سبق القول، هو بطبيعته إجراء موقوت لا يقطع صلة الموظف

بوظيفته الأصلية التي عين فيها، فمن ثم فإنه يجوز لوزارة الصحة أن تلغي ندب المذكور وتعيده إلى وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية.

ومن حيث أنه فيما يتعلق بالمسألة الثالثة فإن المادة (٨١) من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن «إذا انقطع الموظف عن عمله بغير إذن ولو كان ذلك عقب إجازة مرخص له بها يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية، فإذا بلغ الانقطاع خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً غير متصلة في خلال اثنى عشر شهراً اعتبر مستقيلاً بحكم القانون».

ومن حيث أنه تفسيراً لهذا النص أصدر مجلس الخدمة المدنية القرار رقم ٣ لسنة ١٩٨١ والذي يقضي في المادة الأولى منه بأن تعبير «اعتبر مستقيلاً بحكم القانون» الوارد في هذه المادة لا يستتبع إنهاء خدمة الموظف تلقائياً وإنما اعتباره مقدماً استقالته بحكم القانون من تاريخ بلوغ انقطاعه عن العمل بغير إذن أحد الحدين اللذين نصت عليهما المادة المذكورة، وأن جهة الإدارة تترخص بسلطة تقديرية في نظر الاستقالة الاعتبارية، فلها أن تقبل الاستقالة أو أن تعيد الموظف للعمل، وذلك مع عدم استحقاق الموظف لأية مرتبات أو بدلات أو مزايا وظيفية خلال مدة انقطاعه عن العمل.

ومن حيث أن مؤدى ما تقدم أن الاستقالة الضمنية التي نص عليها المشرع في المادة (٨١) من نظام الخدمة المدنية سالفة الذكر تعتبر الموظف وكأنه قدم استقالته إذا انقطع عن عمله بغير عذر مدة خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً غير متصلة خلال اثنى عشر شهراً وهي المدة التي اعتبر المشرع انقضاءها قرينة قانونية على الاستقالة، كما أن قرار إنهاء الخدمة يصدر في هذه الحالة بناء على إرادة الموظف الضمنية في إنهاء خدمته ومن ثم ترتفع هذه القرينة إذا انتفى الافتراض القائم عليه.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن الموظف المذكور التحق بالدراسة بكلية الطب تمهيداً لاستكمال دراسته فيها، والحصول على بكالوريوس الطب

والجراحة بعد أن حصل على بكالوريوس العلوم الطبية في يونيو ١٩٩٨ وذلك بناء على قرار لجنة البعثات والإجازات الدراسية بديوان الخدمة المدنية الصادر بتاريخ ١٩٩٨/٨/١٧ المشار إليه، وعلى ذلك فقد انتفى القول أن انقطاع المذكور عن العمل كان للاستقالة وبالتالي تنتفي القرينة القانونية التي رتبها المشرع على الانقطاع عن العمل وبالتالي لا يسري في شأن المذكور حكم المادة (٨١) من مرسوم نظام الخدمة المدنية المشار إليه.

لكل ما تقدم نرى:

أولاً: أنه لا يحق لوزارة الصحة إلغاء الإجازة الدراسية الممنوحة للسيد / ....

ثانياً: يجوز للوزارة إلغاء ندب المذكور وإعادته إلى عمله بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية.

ثالثاً: أن حكم المادة (٨١) من المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية لا يسري في شأن المذكور.

وذلك على النحو السالف بيانه في الأسباب.

فتوى رقم ٩٩/٣٥/٢ – ١٢٧٨ في ٦ يونيو ١٩٩٩

موظف – إجازة خاصة بدون مرتب – نطاق تطبيق نص المادة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٩٧٩/١٣ المعدلة بالقرار رقم ٨١/١٠ الخاص بقواعد وأحكام الإجازة الخاصة – بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب رئيس ديوان الخدمة المدنية في شأن إبداء الرأي حول تطبيق نص المادة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٩٧٩/١٣ المعدلة بالقرار رقم ٨١/١٠ الخاص بقواعد وأحكام الإجازة الخاصة على حالة السيدة / .... – كويتية الجنسية .

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن السيدة /.................... المدرسة بـ.................... كانت قد التحقت بخدمة وزارة التربية اعتباراً من ١٩٨٧/٩/٥ ومنحت إجازة خاصة بدون مرتب لرعاية الأسرة والأمومة بالقرار رقم .... المؤرخ ٩٦/١٠/٢٣ لمدة عامين اعتباراً من ١٩٩٦/١٠/١٩ وحتى ١٩٩٧/٨/٢٩ وتم تمديد هذه الإجازة لمدة عامين دراسيين اعتباراً من ١٩٩٧/٨/٣٠حتى نهاية العام الدراسي٩٩/٩٨ في ١٩٩٩/٩/٢ وذلك طبقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٧٩/١٣ المعدل بالقرار رقم ٨١/١٠.

ثم تقدمت المذكورة بطلب لمنحها إجازة خاصة بدون مرتب للتفرغ لأعمال خاصة لمدة ثلاث سنوات بعد استكمال مدة إجازتها الخاصة لرعاية الأسرة والأمومة المشار إليها وذلك رغم أنها استكملت الحد الأقصى المقرر لتلك الإجازة المنصوص عليها في قرار مجلس الخدمة المدنية سالف الذكر.

ويرى الديوان أنه قد ثار جدل حول تفسير المادة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٧٩/١٣ المعدلة بالقرار رقم ١٠ لسنة ١٩٨١ بقواعد وأحكام الإجازة الخاصة.

حيث ذهب رأي إلى أن الإجازة الخاصة الواردة بهذا القرار المعدل هي نوع واحد حسبما يستفاد من تسميتها ولئن اختلف شروط منحها أو حدها الأقصى حسبما ينص عليه القرار ومن ثم فإن الموظف أو الموظفة الذي يمنح هذه الإجازة وفقاً لهذا القرار واستنفذ حدها الأقصى المقرر فلا يجوز الترخيص له مرة ثانية في هذه الإجازة ولو كان لغرض آخر غير الذي سبق أن منح من أجله تلك الإجازة.

بينما ذهب رأي آخر إلى أن الإجازة الخاصة الواردة بذلك القرار نوعان وليست نوعاً واحداً وكل نوع مختلف عن الآخر من حيث الهدف الذي شرع من أجله وشروط المنح والمدة.

فالنوع الأول يهدف إلى إتاحة الفرصة لطالب الإجازة العمل لحسابه الخاص لأي سبب كان بشرط أن يكون قد مضى على خدمته للدولة مدة لا تقل عن عشر سنوات أو بلغ سن الخمسين كما أن الحد الأقصى المقرر لمدتها ثلاث سنوات. أما النوع الثاني فهو يهدف إلى اعتبارات تتعلق برعاية الأسرة والأمومة، لذلك لا يجوز للموظفة أثناء هذه الإجازة ممارسة أي من الأعمال المحظورة على الموظفين إعمالاً لما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة الرابعة من ذلك القرار.

كما يرى الديوان أن الأخذ بالرأي الأول سيؤدي إلى مشاكل في التطبيق فلو فرض أن موظفة منحت إجازة خاصة من النوع الأول وهو مزاولة أعمال لمدة سنة أو سنتين واضطرتها ظروفها العائلية لأخذ إجازة من النوع الثاني لرعاية الأسرة فهل تكمل هذه الإجازة وفقاً للنوع الأول رغم تغير الهدف وتحرم من النوع الثاني، أم تكمل المدة المتبقية وفقاً للنوع الثاني.

وبعرض الموضوع على مجلس الخدمة المدنية في اجتماعه رقم ٢٠٠٠/٤ المنعقد بتاريخ ٢٠٠٠/٦/٢٨ رأى أخذ رأي هذه الإدارة في هذا الشأن.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٧٩/١٣ المعدلة

بالقرار رقم ۸۱/۱۰ بقواعد وأحكام الإجازة الخاصة تنص على أنه «يجوز بقرار من الوزير بناء على طلب الموظف أو الموظفة منح أي منهما إجازة خاصة بدون مرتب لمدة لا تقل عن ستة شهور ولا تزيد على ثلاث سنوات طوال مدة الخدمة بشرط أن يكون كويتياً وقضى في خدمة الدولة مدة لا تقل عن عشر سنوات أو بلغ سن الخمسين.

واستثناء من هذا الشرط يجوز رعاية للأسرة والأمومة والطفولة منح هذه الإجازة لمدة لا تقل عن ستة شهور ولا تزيد عن أربع سنوات وذلك إلى:

١ - الموظفة الكويتية المتزوجة وكذلك غير الكويتية المتزوجة من كويتي.

٢ - الموظفة الكويتية الأرملة أو المطلقة التي لها أولاد، وكذلك الغير كويتية الأرملة أو المطلقة ولها أولاد كويتيين.

على أن تكون الموظفة قد قضت في خدمة الدولة مدة لا تقل عن سنة، وذلك فيما عدا حالة منح الموظفة المتزوجة هذه الإجازة لمرافقة الزوج في الخارج فلا يلزم قضاء هذه المدة بشرط أن يكون الزوج كويتياً».

والبين من هذا النص أنه قد تضمن حكمين متغايرين لكل منهما نطاق إعماله ومجال سريانه المستقل عن الآخر سواء في أسبابه أو شروطه الخاصة به، فقد تضمنت الفقرة الأولى منه منح إجازة خاصة بدون مرتب بناء على طلب الموظف أو الموظفة لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد عن ثلاث سنوات طوال مدة الخدمة، وذلك عند توافر الشرطين السابق ذكرهما في النص، ولم يستلزم القرار في هذا الشأن توافر سبب معين لمنح تلك الإجازة ومن ثم فهي لا تعدو أن تكون إجازة خاصة تمنح سواء للموظف أو الموظفة سواء كانت متزوجة أو غير ذلك ومهما تباينت أسباب الترخيص فيها والظروف التي اقتضت هذا الترخيص.

بينما تضمنت الفقرة الثانية من النص المذكور منح إجازة للموظفة دون غيرها إذا طلبت ذلك لرعاية الأسرة والأمومة والطفولة لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد عن أربع سنوات وذلك متى توافرت فيها الشروط المنوه عنها بالنص.

ومن حيث أن البين من مطالعة قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٣ لسنة ٧٩ المعدل بالقرار رقم ١٠ لسنة ١٩٨١ سالف الذكر قد خلا من نص يحظر على الموظفة الإفادة من الحكمين المشار إليهما كل على استقلال إذا توافرت في حقهما الشروط المنوه عنها، ومن ثم فإنه ليس هناك ما يمنع قانوناً من أن تحصل الموظفة على إجازة خاصة بدون مرتب استناداً لحكم الفقرة الأولى من المادة الأولى من القرار المشار إليه أو لحكم الفقرة الثانية منها بمراعاة الشروط والأوضاع والحد الأقصى لمدة الإجازة على الوجه المقرر لكل منهما على استقلال.

ومن حيث أن الثابت في الأوراق أن السيدة / .... - ، كانت قد منحت إجازة خاصة بدون مرتب لرعاية الأسرة والأمومة والطفولة لمدة أربع سنوات انتهت في ٢٠٠٠/٩/١ ثم باشرت العمل في ٢٠٠٠/٩/٢ وذلك بعد انتهاء تلك الإجازة، ثم عادت وطلبت منحها إجازة خاصة بدون مرتب لمدة ثلاث سنوات، وذلك وفقاً لحكم الفقرة الأولى من نص المادة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليه، ومن ثم فإنه يجوز للوزارة الترخيص لها في هذه الإجازة إجابة إلى طلبها متى توافرت لها الشروط المقررة وفقاً لما تراه مناسباً مع مقتضيات صالح العمل وذلك وفقاً لسلطتها التقديرية في هذا الشأن.

لذلك نرى أنه يجوز للوزارة الترخيص للسيدة /.. في إجازة خاصة بدون مرتب إعمالاً لحكم الفقرة الأولى من المادة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠ لسنة ١٩٨١ سالف الذكر إذا توافرت لها الشروط المقررة، وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٢٠٠٠/٢٣٩/٢ - ٣٢٦١ في ٢٦ سبتمبر ٢٠٠٠

موظف

موظف - استرجاع مبالغ - مدى إمكانية استرجاع المبالغ التي خصمت من أحد الموظفين الكويتيين (من أصل فلسطيني) العامل في إحدى الشركات في المنطقة المحايدة - خضوعه لأحكام القواعد المقررة دولياً والتي تحكم المنطقة المحايدة وفقاً لاتفاقية تقسيم المنطقة المحايدة المبرمة بين دولة الكويت والمملكة العربية السعودية - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب وزارة النفط بشأن إبداء الرأي حول مدى إمكانية استرجاع المبالغ التي خصمت من أحد الموظفين الكويتيين (من أصل فلسطيني) العامل في شركة .... عن الفترة من شهر يناير ١٩٩٣ حتى فبراير ١٩٩٤.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه بتاريخ ٢٠ ديسمبر ١٩٩٢ أصدرت وزارة المالية القرار رقم ٢٨/٣٩/٤ والمتضمن إيقاف الاستقطاعات عن الموظفين الكويتيين من أصل فلسطيني اعتباراً من شهر يناير ١٩٩٣، وبناء عليه قامت الوزارة بتاريخ ١٩٩٣/٣/١٧ بإرسال صورة من كتاب وزارة المالية المذكور لشركة ....، وقد قامت الشركة المذكورة بإيقاف الخصم اعتباراً من ١٩٩٤/٣/١.

وتذكرون أن أحد العاملين بالشركة كويتي من أصل فلسطيني قدم للشركة طلباً لاسترجاع المبالغ التي خصمت عن الفترة من أول يناير ١٩٩٣ وحتى فبراير ١٩٩٤.

وقد أفادت الشركة المذكورة بأن خصم الـ ٥٠٪ من مرتب الموظفين الذين هم من أصل فلسطيني يتم بناء على كتاب رئيس اللجنة أمير المنطقة الشرقية وأن الشركة قامت بتوريد جميع المبالغ المستقطعة لصالح اللجنة الشعبية لرعاية أسر شهداء ومجاهدي فلسطين في المملكة العربية السعودية. وأن قرار

الحكومة الكويتية بوقف الخصم إنما ينطبق على دولة الكويت ولابد لإعمال أحكامه من موافقة السلطات السعودية على ذلك.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، حول مطالبة المذكور استرجاع المبالغ التي خصمت منه نفيد بأنه:

من حيث أن خصم الـ ٥٠٪ من مرتب الموظف المذكور العامل في شركة .... قد تم إعمالاً لقرار أمير المنطقة الشرقية وذلك لصالح اللجنة الشعبية لرعاية أسر شهداء ومجاهدي فلسطين بالدمام، ونظراً لكون الموظف المذكور يخضع لأحكام القواعد المقررة دولياً والتي تحكم المنطقة المحايدة وفقاً لاتفاقية تقسيم المنطقة المحايدة المبرمة بين دولة الكويت والمملكة العربية السعودية وبما لا يتعارض مع أحكام القوانين الكويتية.

ومن حيث أن شركة..قد قامت بتوريد المبالغ المستقطعة لصالح اللجنة الشعبية لرعاية أسر شهداء ومجاهدي فلسطين بالمملكة العربية السعودية ومن ثم فإن على الموظف المذكور الرجوع على هذه اللجنة لمطالبتها ودياً بمستحقاته فإن رفضت فإن له اللجوء إلى القضاء إن كان لذلك وجه حق.

فتوى رقم ٢/١٦٨/٩٧ - ٢٦٠٨ في ٢٣ سبتمبر ١٩٩٧

موظف - استقالة بحكم القانون - الانقطاع يقيم قرينة قانونية على أن ترك الموظف العمل كان للاستقالة فإذا انتفى القول بأن الانقطاع كان للاستقالة فإنه تنتفي القرينة التي رتبها المشرع على الانقطاع - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب وزارة المالية بشأن طلب الرأي حول مدى إمكان اعتبار الموظف / .... مستقيلاً بحكم القانون إعمالاً لحكم المادة رقم (٨١) من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - في أن السيد / .... يشغل وظيفة مخطط برامج بإدارة مركز المعلومات الآلي وقد دأب على إثارة المشاكل بين الموظفين وعدم الانتظام باللوائح المعمول بها في الوزارة واللجوء إلى مخافر الشرطة وتعريض موظفي وزارة المالية للمساءلة القانونية بقصد تشويه سمعتهم وكذلك قيامه برفع عدة دعاوى وشكاوى مختلفة ضد الوزارة. كما أن الإدارة القانونية بالوزارة قد سبق لها أن قامت باستدعائه للتحقيق معه في عدة مخالفات إدارة مختلفة إلا أنه رفض الحضور مما حدا بالوزارة إلى تطبيق عقوبات إدارية ضده.

وتذكرون أنه قد تبين للوزارة أن المذكور يخرج من الإدارة أثناء العمل بعد أن يختم الكارت في تمام الساعة الثامنة صباحاً ولا يعود للعمل إلا في تمام الساعة الثانية ظهراً في نفس اليوم ثم يذهب إلى المكتبة الخاصة بإدارته ويدون خلافاً للحقيقة، بأنه استعار كتاباً في الساعة العاشرة صباحاً مستغلاً بذلك الموظف الأجنبي المسئول عن المكتبة وقد بلغ عدد أيام خروجه منذ بداية شهر يناير ١٩٩٦ ثلاثين يوماً متفرقة.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول مدى إمكان اعتبار الموظف المذكور مستقيلاً بحكم القانون طبقاً لنص المادة (٨١) من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤

بشأن نظام الخدمة المدنية.

وإجابة على ذلك، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (٨١) من مرسوم نظام الخدمة المدنية نصت على أنه «إذا انقطع الموظف من عمله بغير إذن ولو كان ذلك عقب إجازة مرخص له يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية فإذا بلغ الانقطاع خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً غير متصلة في خلال اثنى عشر شهراً اعتبر مستقيلاً بحكم القانون». وذلك لأن هذا الانقطاع يقيم قرينة قانونية على أن ترك الموظف العمل كان للاستقالة فإذا انتفى القول بأن الانقطاع كان للاستقالة فإنه تنتفي بالتالي القرينة التي رتبها المشرع على هذا الانقطاع حتى ولو تبين فيما بعد أن الأعذار التي أبداها غير صحيحة وفي هذه الحالة قد يكون الموظف محلاً للمؤاخذة التأديبية.

وتأسيساً على ما تقدم فإن خروج المذكور من العمل بعد ختم الكارت الخاص به في بداية الدوام ثم عودته إلى العمل قبل نهاية الدوام لا يستشف منه أنه قد قصد الاستقالة وبالتالي تنتفي القرينة القانونية التي رتبها القانون على هذا الانقطاع وإن كان ذلك لا يخل بحق الوزارة في مساءلته تأديبياً.

لكل ما تقدم نرى أن خروج المذكور من العمل أثناء الدوام وعودته قبل انتهائه لا يصلح سبباً لإنهاء الخدمة إعمالاً لحكم المادة (٨١) من مرسوم نظام الخدمة المدنية وإن كان ذلك لا يخل بحق الوزارة في مساءلته تأديبياً على الوجه السالف بيانه في الأسباب.

فتوى رقم ٢/٩٧/٩٦ - ٢٣٧٧ في ٧ سبتمبر ١٩٩٦

موظف - استقالة - وكالة عامة - طلب الاستقالة من الوظيفة العامة يعد في طبيعته عملاً من أعمال التصرف وليس من أعمال الإدارة التوكيل العام لا يصلح كأساس يتم الاستناد عليه لتقديم طلب الاستقالة - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتاب وزارة التربية بشأن إبداء الرأي حول مدى الاعتداد بالطلب المقدم من وكيل الموظفة / .... مبدياً فيها استقالتها من الخدمة.

وتخلص الوقائع - على النحو المبين في الأوراق - في أنه بتاريخ١١/٩/١٩٨٤ عينت السيدة المذكورة - كويتية الجنسية - (فراشة) بإحدى المدارس التابعة لمنطقة.......... التعليمية - وتذكرون أنه بتاريخ ١٩٩٩/٩/٢٥ تقدم وكيل المذكورة السيد /.................. - كويتي الجنسية - للمنطقة بطلب إنهاء خدمتها بالاستقالة للتقاعد اعتباراً من يوم ١٩٩٩/٩/٢٥ وذلك بمقتضى التوكيل رقم.......... الصادر في ١٩٩٤/٥/٤ رسمي عام صادر من مكتب توكيل.................. .

وقد وافق مدير المنطقة التعليمية على اعتماد الاستقالة وذلك بتاريخ ١٩٩٩/١٠/٣ وتضيفون أن الموظفة المذكورة كانت قد انقطعت عن العمل اعتباراً من نهاية يوم ١٩٩٩/٩/٢٤ ثم عادت وعدلت عن الاستقالة وقدمت تقارير طبية مرضية اعتمدتها الجهة الطبية المختصة وحسبت فترة الانقطاع إجازة مرضية وباشرت العمل اعتباراً من ١٩٩٩/١٠/٣٠.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة رقم ٧٠١ من المرسوم بالقانون رقم ١٩٨٠/٦٧ بإصدار القانون المدني تنص على أن:

«١ - الوكالة الواردة في ألفاظ عامة لا تخصيص فيها لنوع التصرف

القانوني محل الوكالة لا تخول الوكيل صفة إلا في أعمال الإدارة».
٢ - ويعد من أعمال الإدارة الإيجار إذا لم تزد مدته على ثلاث سنوات وأعمال الحفظ والصيانة واستيفاء الحقوق ووفاء الديون ويدخل فيها أيضاً كل عمل من أعمال التصرف تقتضيه الإدارة».

كما تنص المادة ٧٠٢ من ذات القانون على أن:
«١ - لابد من وكالة خاصة في كل تصرف ليس من أعمال الإدارة، وبوجه خاص في التبرعات والبيع والصلح والرهن والإقرار والتحكيم وكذلك في توجيه اليمين والمرافعة أمام القضاء».

ويستفاد مما تقدم أن الوكيل لا يباشر عن الموكل سوى أعمال الإدارة طالما وردت الوكالة عامة دون تخصيص لنوع التصرف محل الوكالة، أما في أعمال التصرف فإنه يلزم لمباشرتها عن الموكل صدور توكيل خاص في كل منها أو تحديدها في التوكيل العام.

ومن حيث أن المادة ٧٤ من المرسوم الصادر في الرابع من أبريل ١٩٧٩ في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن «للموظف أن يقدم استقالته من وظيفته ويصدر القرار بقبولها من الوزير إذا كان الموظف من شاغلي مجموعة الوظائف القيادية ومن وكيل الوزارة بالنسبة لغيرها من الوظائف، وللسلطة المختصة بقبول الاستقالة إرجاء النظر فيها وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة ولا يجوز تأجيل قبول الاستقالة لأكثر من ستة أشهر تعتبر بانقضائها مقبولة...».

كما تنص المادة ٧٥ من ذات المرسوم على أن: «على الموظف أن يستمر في أداء عمله إلى أن يبلغ بقرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المحدد لاعتبارها مقبولة، ويستحق الموظف مرتبه حتى تاريخ إبلاغه بقرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة».
ويستحق الموظف مرتبه حتى تاريخ إبلاغه بقرار قبول الاستقالة أو انقضاء

المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة».

ويستفاد مما تقدم أن الموظف وإن كان له أن يقدم استقالته في أي وقت إلا أن الجهة المختصة بقبولها تملك إرجاء النظر فيها خلال مدة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ تقديمها تعتبر بعدها الاستقالة مقبولة بقوة القانون كما لها تأجيل قبولها لمدة لا تزيد على ستة أشهر تكون بعدها الاستقالة مقبولة، وأنه على الموظف الاستمرار في عمله لحين إبلاغه بقرار قبول الاستقالة أو انقضاء الميعاد المحدد لاعتبارها مقبولة على نحو ما سلف بيانه، وغني عن البيان أنه يتعين كأصل عام أن يكون طلب الاستقالة بناء على رضا أو سبب صحيح فإذا شابه عيب كان قرار قبول الاستقالة مستنداً إلى سبب غير صحيح.

ومن حيث أنه متى كان طلب الاستقالة من الوظيفة العامة إنما يهدف إلى إنهاء خدمة الموظف وفصم علاقة الموظف التي تربطه بالدولة ومن ثم يعد في طبيعته عملاً من أعمال التصرف وليس من أعمال الإدارة وإذ كان البين من مطالعة التوكيل المرافق لطلب الاستقالة أنه توكيل عام وأن ألفاظه وردت عامة لا تخصيص فيه لنوع التصرف المطلوب اتخاذه وهو انفصام عرى العلاقة الوظيفية بالاستقالة فإنه لا يصلح كأساس يتم الاستناد عليه لتقديم طلب الاستقالة حيث لا يمكن الاعتداد به فإذا ما أصدرت جهة الإدارة قرارها بقبول الاستقالة المقدمة من الوكيل كان قرارها قائماً على غير سبب صحيح ومن ثم لا يرتب أثراً في القانون، أما إذا انقطع الموظف - بعد قيام وكيله بتقديم طلب الاستقالة دون إذن لمدة ١٥ يوماً متصلة أو ٣٠ يوماً منفصلة فإنه يجوز لجهة الإدارة إصدار قرار بإنهاء خدمته على النحو الذي فصلته المادة ٨١ من المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية المشار إليه ويكون قرارها مستنداً في هذه الحالة على غياب الموظف والذي يمثل استقالة ضمنية وليس على طلب الاستقالة الصريح المستند إلى التوكيل العام سالف الذكر، ولا ينال من هذا النظر في هذه الخصوصية انقطاع الموظفة المذكورة بعد تقديم طلب الاستقالة لمدة ٣٥ يوماً من ٩/٢٥ إلى ١٩٩٩/١٠/٢٩ إذ أن هذا الانقطاع لم يكن دون إذن

وإنما بإجازه مرضية اعتمدتها الجهات الطبية المختصة على نحو ما أفادت به الوزارة في كتابها المشار إليه حيث عادت بعدها تلك الموظفة لمباشرة عملها اعتباراً من ١٩٩٩/١٠/٣٠.

وبناء عليه نرى:

عدم الاعتداد بالطلب المقدم من وكيل الموظفة / .... بإنهاء خدمتها من الوزارة بالاستقالة وما يترتب عليه من آثار، وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٢٠٠٠/٤٢/٢ - ٢٧٢٤ في ٢٣ أغسطس ٢٠٠٠

موظف

موظف - اصطلاح الموظف العام - الوظائف مؤقتة أو دائمة - يعد موظفاً عاماً كل من يشغل وظيفة عامة بمرفق عام سواء أكانت دائمة أو مؤقتة بغض النظر عن نوع العمل أو أهميته أو جنسيته - بيان ذلك.



إشارة إلى كتاب اللجنة الثلاثية لإصابات العمل في شأن إبداء الرأي حول ما إذا كانت توجد رابطة وظيفية بين العامل / .... والجهة الإدارية حتى يتسنى بحث طلبه التعويض عن الضرر الذي أصابه أثناء العمل وبسببه.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن المذكور كان يعمل بوزارة الكهرباء والماء في وظيفة عامل موسمي (صباغ سيارات) اعتباراً من ١٩٩٢/٥/٦.

وبتاريخ ١٩٩٦/١٠/١٢ أصيب في حادث وقع له أثناء الدوام الرسمي في المشاغل الرئيسية إدارة الصيانة - قسم صيانة السيارات ونتج عن ذلك الكسر بأعلى عظمة القصبة اليسرى وأجريت له عملية جراحية تخلف عنها قيد وألم في الركبة اليسرى وقدرت نسبة العجز بـ ٢٠٪ من قدرة الجسم كله، وانتهت الوزارة في نتيجة التحقيق الذي أجري في شأن الحادث إلى أنه تتوافر فيه شروط إصابة العمل الموجب للتعويض.

وبتاريخ ١٩٩٧/٩/٦ طلبت الوزارة من اللجنة الثلاثية لفحص طلبات التعويض عن إصابة العمل النظر في الحالة الماثلة وتقدير التعويض الجابر للضرر.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أنه تجدر الإشارة بادئ ذي بدء إلى أن الموظف العام في مجال

الخدمة المدنية وفقاً لما يراه المشرع الكويتي استخلاصاً من سياق نص المادة (٢) من المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية «هو كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أياً كانت طبيعة عمله أو مسمى وظيفته».

وقد استقر الفقه والقضاء على أن اصطلاح الموظف العام يطلق على كل شخص يقوم بالعمل في خدمة مرفق عام يدار بطريق مباشر، وأن يكون قد شغل مركزه الوظيفي بطريق قانوني سليم سواء بصفة دائمة أو مؤقتة.

ومن حيث أن المادة (١٢) من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ المشار إليه تنص على أن «الوظائف إما دائمة أو مؤقتة» وفي تطبيق هذا النص يقصد بالوظيفة الدائمة تلك التي تقتضي القيام بعمل غير محدد بزمن معين، أما الوظيفة المؤقتة فهي التي تقتضي القيام بعمل مؤقت ينتهي بزمن محدد أو تكون لغرض مؤقت.

ومن حيث أنه المستفاد من سياق النصوص المتقدمة أنه يعد موظفاً عاماً كل من يشغل وظيفة عامة بمرفق عام سواء كانت دائمة أو مؤقتة وبغض النظر عن نوع العمل الذي يقوم به ومدى أهميته وسواء كان وطنياً أو أجنبياً معيناً أو متعاقداً...

ومن حيث أنه لما كان ذلك وكان الثابت من الأوراق أن المذكور قد التحق بخدمة وزارة الكهرباء والماء اعتباراً من ١٩٩٢/٥/٦ في وظيفة عامل موسمي (صباغ سيارات) وظل يشغل تلك الوظيفة حتى تاريخ إنهاء خدمته بتاريخ ١٩٩٨/١/١، وأن الوزارة منحته شهادة لمن يهمه الأمر تقر فيها بأنه يشغل وظيفة صباغ سيارات، كما منحته إجازة خاصة بدون راتب بتاريخ ١٩٩٦/١/٢٧، ولاتزال كفالته على الوزارة وفقاً للبيانات المدونة في البطاقة المدنية الخاصة به الأمر الذي يستفاد منه وجود رابطة وظيفية بين العامل المذكور ووزارة الكهرباء والماء ولا يغير من ذلك أنه قد عين على وظيفة مؤقتة

بوصفه عاملاً موسمياً إذ أن تعيينه على هذا الأساس لا ينفي قيام العلاقة الوظيفية بينه وبين الوزارة في الحدود التي سلف بيانها ولا أدل على ذلك مما يستفاد من طلب الإجازة المقدم منه بتاريخ ٩٦/١/٢٧ والترخيص له بناء عليه في إجازة خاصة لمدة ٦٠ يوماً إذ يشهد هذا الإجراء على أن المذكور يضع نفسه تحت تصرف الوزارة في كل وقت وفقاً لاحتياجات العمل وكيفية أدائه والوقت الذي يجب أن يؤدى فيه.

وبناء على ما تقدم نرى أن السيد / .... كانت تربطه بوزارة الكهرباء والماء أثناء خدمته بها علاقة وظيفية منتجة لآثارها القانونية بما يرتب له الحق في التعويض عن الإصابة التي حدثت له أثناء أدائه لعمله بالوزارة إذا توافرت لها سائر الشرائط الموجبة للتعويض وفي الحدود التي تجبر هذا الضرر وفقاً للقانون.

فتوى رقم ٩٨/١٣٢/٢ - ١٩٨٢ في ١٩ يوليو ١٩٩٨

موظف - انقطاع عن العمل - انقطاع الموظف عن عمله وفقاً لحكم المادة ٨١ من نظام الخدمة المدنية يقيم قرينة قانونية على تركه العمل بالاستقالة - عدم إعمال هذه القرينة إذا كان الانقطاع عن العمل لأمر خارج عن الإرادة كحالة حبس الموظف - أثر ذلك على المرتب المستحق خلال تلك الفترة - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب وزارة الداخلية في شأن إبداء الرأي حول الوضع القانوني للمدعو / .... الذي انقطع عن العمل بتاريخ ١٩٩٣/٦/١.

وتجمل الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن المدعو /............................ يعمل بوظيفة مساعد خدمات كتابية (مدني) بوزارة الداخلية -............................، وبتاريخ ١٩٩٣/٦/١ انقطع عن العمل وقد أبلغ والده أنه مفقود اعتباراً من ١٩٩٣/٥/١٧، وأنه بتاريخ ١٩٩٣/٥/٢٢ حرر محضر بفقده في مخفر............................ وسجلت قضية برقم (............/ ٩٣) سجل غير جنائي، وعلى ذلك فقد انتهى رأي الوزارة إلى وقف راتبه استناداً إلى الفقرة (جـ) من المادة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٨١/٣) والتي تقضي بعدم استحقاق الموظف لأية مرتبات أو بدلات أو مزايا وظيفية خلال مدة انقطاعه عن العمل، وقد تبين بعد ذلك أن المذكور يقضي عقوبة السجن لمدة ثمان سنوات بالسجون العراقية لتجاوزه الحدود، وذلك حسبما أفاد والده والشهادة المقدمة من اللجنة الدولية للصليب الأحمر.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (٨١) من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن «إذا انقطع الموظف عن عمله بغير إذن ولو كان ذلك عقب إجازة مرخص له بها يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه مع عدم

الإخلال بالمساءلة التأديبية، فإذا بلغ الانقطاع خمسة عشر يوماً متصلة، أو ثلاثين يوماً غير متصلة في خلال اثنى عشر شهراً اعتبر مستقيلاً بحكم القانون».

ومن حيث أنه تفسيراً لهذا النص أصدر مجلس الخدمة المدنية القرار رقم ٣ لسنة ١٩٨١ والذي يقضي في الفقرة (ب) من المادة الأولى منه بأن جهة الإدارة تترخص بسلسلة تقديرية في نظر الاستقالة الاعتبارية، فلها أن تقبل الاستقالة، ومن ثم تنتهي خدمة الموظف أو أن تعيده للعمل وذلك في ضوء تقديرها لما يقدمه لها من أعذار، كما وقضى في الفقرة (جـ) من هذه المادة بعدم استحقاق الموظف لأية مرتبات أو بدلات أو مزايا وظيفية خلال مدة انقطاعه عن العمل.

ومن حيث أن مؤدى ما تقدم فإن الموظف يعتبر إعمالاً لما نصت عليه المادة (٨١) من نظام الخدمة المدنية كأنه قدم استقالته إذا انقطع عن عمله بغير عذر مدة خمسة عشر يوماً متصلة أي ثلاثين يوماً غير متصلة خلال اثنى عشر شهراً، وهي المدة التي اعتبر المشرع انقضاءها قرينة قانونية على الاستقالة، كما أن قرار إنهاء الخدمة يصدر في هذه الحالة بناء على إرادة الموظف الضمنية في إنهاء خدمته ومن ثم ترتفع هذه القرينة إذا انتفى الافتراض القائمة عليه.

ومن حيث أن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن انقطاع الموظف المذكور عن العمل كان لأمر خارج عن إرادته، وذلك بسبب حبسه في السجون العراقية، وإذا كان المذكور لم ينفذ ما تفرضه عليه واجبات وظيفته من الاستمرار بها، فإن ذلك لم يكن بقصد الرغبة في الاستقالة وإنهاء خدمته وإنما بسبب يناقض هذه الإرادة والذي يتمثل في حبسه في السجون العراقية لما نسب إليه.

ومن ثم فقد انتفى القول بأن عدم مباشرته لعمله يقيم قرينة ترك العمل بالاستقالة وبالتالي فلا يجوز إعمال هذه القرينة المستفادة من حكم المادة (٨١) من نظام الخدمة المدنية في حقه.

ومن حيث أنه فيما يتعلق بما يتبع في شأن مرتب المذكور خلال مدة انقطاعه

عن العمل في ضوء الوقائع التي سلف بيانها فإن المادة (٣٠) من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن «يوقف الموظف عن عمله في الحالات الآتية: ١ - .... ٢ - إذا حبس في دولة الكويت حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي وبوقف صرف نصف مرتبه في حالة الحبس الاحتياطي على أن يرد له إذا انتهى التحقيق الذي حبس من أجله إلى عدم مسئوليته وإلا حرم منه.

أما في الحبس تنفيذاً لحكم قضائي فيوقف صرف ثلاثة أرباع مرتبه إذا كان الحكم غير نهائي ولا يرد إلا إذا انتهت المحاكمة إلى عدم مسئوليته.

وفي كل الأحوال يحرم الموظف من مرتبه عن مدة حبسه إذا كان تنفيذاً لحكم نهائي.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية للمرسوم بالقانون المذكور تعليقاً على هذه المادة ما يلي: «أوجبت هذه المادة وقف الموظف إذا حبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي في الكويت، وفي الحالة الأولى يوقف صرف نصف المرتب، وفي الحالة الثانية يوقف ثلاثة أرباعه إذا كان الحكم غير نهائي، ولا يرد ما أوقف من المرتب في الحالتين إلا إذا انتهى التحقيق أو المحاكمة إلى عدم مسئوليته. أما إذا كان الحكم الذي حبس الموظف تنفيذاً له نهائياً فإنه يحرم من مرتبه كاملاً عن مدة حبسه وكذلك إذا كان الحبس بنوعيه قد تم في غير دولة الكويت.

ومن حيث أن مؤدى ما تقدم أنه إذا كان الحكم بحبس الموظف احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي صادر من محكمة في دولة أجنبية فإن الموظف يحرم من مرتبه كاملاً عن مدة الحبس، وغني عن البيان أن ما ساقته المذكرة الإيضاحية للمرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ على الوجه المشار إليه لم يتضمن في حقيقته حكماً جديداً وإنما جاء إعمالاً للقاعدة العامة التي تقضي بأن الأجر الذي يستحقه الموظف إنما يكون مقابل وضع نفسه تحت تصرف السلطات الإدارية لتكليفه بما تشاء من عمل وهو ما يعبر عنه بأن الأجر مقابل العمل،

وعلى ذلك ولما كان الموظف المذكور لم يكن تحت تصرف الإدارة خلال مدة انقطاعه عن العمل وبالتالي لم يؤد عملاً فإنه لا يستحق أجراً عن هذه المدة. وبديهي أن تقرير صرف جزء من المرتب في حالة الحبس على الوجه الذي نصت عليه المادة ٣٠ من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ المتقدمة هو في طبيعته استثناء من القاعدة العامة المنوه عنها والأصل المقرر أن الاستثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع في تفسيره سيما في المسائل المالية.

لكل ما تقدم نرى عدم إعمال حكم المادة (٨١) من نظام الخدمة المدنية في حق السيد / .... وعدم استحقاقه لمرتبه عن مدة انقطاعه عن العمل وذلك على النحو السالف بيانه.

فتوى رقم ٢/٢٣١/٩٥ - ٢٤٨٩ في ٢٩ أكتوبر ١٩٩٥

موظف - انقطاع عن العمل بسبب قوة قاهرة - عدم انطباق حكم المادة (٨١) من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتب وزارة الداخلية في شأن إبداء الرأي حول مدى انطباق حكم المادة (٨١) من المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام ا لخدمة المدنية على السيد / ....

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه بتاريخ ١٩٩٧/٦/١٤ تم تعيين السيد / .... بوزارة الداخلية بالدرجة الخامسة / عامة، وبتاريخ ١٩٩٧/١٢/٦ انقطع المذكور عن العمل وقد أوقفت الوزارة صرف رواتبه اعتباراً من ذلك التاريخ.

وقد أفادت أسرة المذكور بأن سبب غيابه هو احتجازه من قبل السلطات الإيرانية أثناء خروجه في رحلة صيد بالبحر في ١٩٩٧/١٢/٧.

وتذكرون أن الوزارة قد تأكدت من أن سبب غياب المذكور هو أنه محتجز حالياً في أحد السجون الإيرانية بتهمة دخول الأراضي الإيرانية بطريقة غير مشروعة ومن المقرر أن تتم محاكمته خلال فترة قصيرة.

وإذ تطلبون إبداء الرأي فيما يلي:

١ - مدى انطباق حكم المادة (٨١) من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام .... الخدمة المدنية على حالة المذكور.

٢ - مدى أحقية المذكور في صرف راتبه.

٣ - الوضع الوظيفي للمذكور حال كونه محتجزاً لدى السلطات الإيرانية.

وإجابة على ذلك، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (٨١) من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن

نظام الخدمة المدنية تنص على أنه «إذا انقطع الموظف عن عمله بغير إذن ولو كان ذلك عقب إجازة مرخص له بها يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية، فإذا بلغ الانقطاع خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً غير متصلة في خلال اثنتي عشر شهراً اعتبر مستقيلاً بحكم القانون».

ومن حيث أنه تفسيراً لهذا النص أصدر مجلس الخدمة المدنية القرار رقم ٣ لسنة ١٩٨١ والذي يقضي بأن تعبير «أعتبر مستقيلاً بحكم القانون» الوارد في هذه المادة لا يستتبع إنهاء خدمة الموظف تلقائياً وإنما اعتباره مقدماً استقالته بحكم القانون من تاريخ بلوغ انقطاعه عن العمل بغير إذن أحد الحدين اللذين نصت عليهما المادة المذكورة، وأن جهة الإدارة تترخص بسلطة تقديرية في نظر الاستقالة الاعتبارية، فلها أن تقبل الاستقالة أو أن تعيد الموظف للعمل، وذلك مع عدم استحقاق الموظف لأية مرتبات أو بدلات أو مزايا وظيفية خلال مدة انقطاعه عن العمل.

ومن حيث أن مؤدى ما تقدم أن الاستقالة الضمنية التي نص عليها المشرع في المادة (٨١) من نظام الخدمة المدنية سالفة الذكر تعتبر الموظف وكأنه قدم استقالته إذا انقطع عن عمله بغير عذر مدة خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً غير متصلة وهي المدة التي اعتبر المشرع انقضاءها قرينة قانونية على الاستقالة، كما أن قرار إنهاء الخدمة يصدر في هذه الحالة بناء على إرادة الموظف الضمنية في إنهاء خدمته ومن ثم ترتفع هذه القرينة إذا انتفى الافتراض القائمة عليه.

ومن حيث أن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن انقطاع الموظف المذكور عن العمل كان لأمر خارج عن إرادته، وذلك بسبب احتجازه في أحد السجون الإيرانية تمهيداً لتقديمه للمحاكمة بتهمة دخوله الأراضي الإيرانية بصورة غير مشروعة، وإذ كان المذكور لم ينفذ ما تفرضه عليه واجبات وظيفته من بقائه في الخدمة واستمراره فيها فإن ذلك لم يكن بفعل إداري من جانبه بل بسبب يخرج

عن إرادته ولا يد له فيه، وهو سبب يصل إلى حد القوة القاهرة ويجعل تنفيذ هذا الموظف لالتزاماته الوظيفية مستحيلاً ومن ثم فقد انتفى القول بأن عدم مباشرته لعمله يقيم قرينه ترك العمل بالاستقالة، وبالتالي فلا يمكن إعمال حكم المادة (١٨) من نظام الخدمة المدنية في حقه.

ومن حيث أنه بالنسبة لرواتب المذكور عن مدة الانقطاع سالفة الذكر فإنه لما كان من المقرر أن الأجر الذي يستحقه الموظف إنما يكون مقابل وضع نفسه تحت تصرف السلطات الإدارية لتكلفه بما تشاء من عمل وهو ما يعبر عنه بقاعدة أن الأجر مقابل العمل، وحيث أن الموظف المذكور لم يكن تحت تصرف الإدارة خلال مدة انقطاعه وبالتالي فإنه لم يؤد عملاً ومن ثم فإنه لا يستحق أجراً عن هذه المدة، ويتعين على الوزارة وقف صرف راتبه خلال تلك الفترة لتخلف شروط استحقاقه أصلاً تطبيقاً للأصل العام في استحقاق المرتب.

ومن حيث أنه بالنسبة للوضع الوظيفي للمذكور حال كونه محتجزاً لدى السلطات الإيرانية فإن الإجابة على هذا التساؤل رهينة بما تسفر عنه محاكمته بتهمة دخول الأراضي الإيرانية بطريقة غير مشروعة.

لكل ما تقدم، نرى:

أولاً: عدم انطباق حكم المادة (٨١) من المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية على السيد / ....

ثانياً: عدم أحقية المذكور لأية مرتبات أو بدلات أو أي مزايا وظيفية خلال مدة انقطاعه عن العمل.

ثالثاً: إرجاء بحث أثر احتجاز المذكور بالسجون الإيرانية على وضعه الوظيفي إلى حين إنهاء محاكمته.

فتوى رقم ٩٨/١٤٣/٢ - ٢٣٣٢ في ١٩ أغسطس ١٩٩٨

موظف - انقطاع عن العمل - استحقاق الموظف لمرتبه من تاريخ استلامه العمل - على جهة الإدارة التي تدعي انقطاع الموظف عن العمل بدون إذن أن تقيم الدليل على ذلك - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتب وزارة الإعلام في شأن إبداء الرأي حول انقطاع الموظف /ــــــــــــــــــــ عن العمل مدة تسع سنوات واستمرار الوزارة في صرف رواتبه التي بلغت ١٨٩/ ٢٨,٩٤٢ د.ك.

وتتحصل وقائع الموضوع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن ديوان المحاسبة ضمن تقريره عن السنة المالية ٩٩/٩٨ في البند ثالثاً (شئون التوظف) في الفقرة الأولى انقطاع الموظف المذكور عن العمل مدة تسع سنوات واستمرار الوزارة في صرف رواتبه المشار إليها، وطلب استردادها منه.

وقامت الوزارة بإجراء تحقيق معه في هذا الشأن استبان منه أن المذكور عين في الوزارة بالقرار رقم ...... - شئون الموظفين بتاريخ ١٩٨٩/١١/١٤ في وظيفة مساعد مدير استوديو بالتلفزيون بالدرجة الثامنة بمجموعة الوظائف العامة، وفي ١٩٩٠/٣/٢٦ صدر القرار رقم ..... - شئون الموظفين بتعديل وضعه الوظيفي إلى الدرجة السابعة في ذات المجموعة، كما صدر القرار رقم ...... - شئون الموظفين في ١٩٩٧/٩/١٤ بتعديل وضعه الوظيفي إلى الدرجة الرابعة / عامة، ونقله للعمل في وظيفة (مساعد محرر) بإدارة أخبار التلفزيون اعتباراً من ذلك التاريخ، وذلك لحصوله على شهادة البكالوريوس في العلوم من قسم العلوم السياسية بجامعة الملك عبدالعزيز بالمملكة العربية السعودية.

وقرر المذكور في ذلك التحقيق أنه منتظم في عمله ولم ينقطع عن دوامه الرسمي بمقر إدارته، وأنه كان قد التحق منذ يناير سنة ١٩٩١ بالدراسة بجامعة الملك عبدالعزيز المشار إليها وكان مسجلاً فيها كطالب انتظام، إلا أنه

وبالتنسيق مع السيد عميد كلية الإدارة والاقتصاد ورئيس قسم العلوم السياسية بها ومع أساتذة الجامعة، تم معاملته لظروف عمله في الكويت معاملة الطالب المنتسب الذي يستوجب حضوره فقط إلى الكلية لأداء الامتحان الذي لا يستغرق أكثر من عشرة أيام، ولذلك لم يكن في حاجة إلى أن يقدم بشأنها طلب إجازة دورية من جهة عمله حيث كانت فترة عمله مسائية وكان يقوم بالتنسيق مع زملائه في العمل والمسئولين بالوزارة ويحصل على ستة أيام عمل إضافية متواصلة بدلاً من ثلاثة أيام، ومن ثم كان يمنح سبعة أيام راحة أو أكثر يقوم فيها بتأدية الامتحان.

كما قرر المذكور بأنه باشر العمل بعد التحرير مباشرة بإدارة الإنتاج قسم مدراء الاستوديو في وظيفة مدير استوديو وقام هو وزملائه بإعداد كشف بأسمائهم رفع للوزارة مبيناً فيه مباشرتهم العمل بعد التحرير، واستمر يعمل في ذلك القسم حتى سنة ١٩٩٧ حيث حصل على مؤهله الجامعي وكان رؤساءه في ذلك الوقت هما السيد /............................ ثم من بعده السيد /.. .

وأضاف أنه بعد حصوله على المؤهل الجامعي تم تعديل وضعه الوظيفي ونقل إلى إدارة أخبار التلفزيون في وظيفة مساعد محرر حيث باشر عمله في تلك الوزارة على وجه التحديد في ٩٧/٩/١٤ دون أن يقدم مباشرة عمل حيث لم يكن يعلم أنه في حاجة إلى ذلك، وعندما قامت الوزارة بوقف صرف راتبه اضطر لتقديم مباشرة عمل بتاريخ ٩٩/٩/١٥، وأوضح أن فترة عمله في التلفزيون تبدأ من الساعة الثالثة عصراً تقريباً إلى الساعة التاسعة مساء، ويقوم بختم بطاقة الدوام حضوراً وانصرافاً بانتظام.

وأفاد مسئول مدراء الاستديوهات في الفترة المسائية بأن السيد /.............................. والذي كان يعمل مدير استوديو قد زاول عمله بعد التحرير ولغاية انتقاله إلى الأخبار بالتلفزيون وذلك على النحو الوارد بشهادته المرفقة بكتاب الوزارة المؤرخ ١٩٩٩/١١/٢.

كما أفادت الوزارة بكتابها المؤرخ ١٩٩٩/١١/٣ سالف الذكر بأن الموظفين الذين يعملون بوظائف فنية في قطاعي التلفزيون والأخبار والبرامج السياسية يخضعون لنظام النوبة.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (١٨) من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ٧٩ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن «يستحق الموظف مرتبه من تاريخ تسلمه العمل...............».

والبين من هذا النص أن المناط في استحقاق راتب الموظف هو بتاريخ تسلمه العمل، وهو ترديد لأصل عادل متسق وقاعدة عدم جواز الإثراء على حساب الغير بلا سبب قانوني، فالأصل أن يباشر الموظف عمله والاستثناء هو عدم المباشرة.

ومن حيث أنه من الأصول المسلمة في الإثبات أن المدعى يحمل عبء إثبات إقامة الدليل على صحة ما يدعيه، وإعمالاً لهذا الأصل فإنه يكون على جهة الإدارة التي تدعي انقطاع الموظف التابع لها عن العمل دون ترخيص - على خلاف الظاهر - أن تقيم الدليل الذي يقطع في سلامة هذه الواقعة مستهدية في ذلك بالقواعد التي رسمتها لتنظيم الحضور والانصراف إن وجدت، وما تتوافر عليه أقوال الرؤساء المباشرين للموظف حول مدى انتظامه في العمل، وغني عن البيان أن للموظف المشار إليه أن ينفي واقعة الانقطاع عن العمل المنسوب إليه أصلاً، وإما أن يثبت أن انقطاعه عن العمل حال صحته كان لعذر يبرره وذلك بكافة طرق الإثبات.

ومن حيث أن البادي من مطالعة الأوراق أن وزارة الإعلام التي يعمل لديها السيد / ــــــــــــــــــــ ، لم تدع أصلاً أن المذكور قد انقطع عن العمل في وقت ما دون ترخيص، ولم يثبت أن أياً من المسئولين بالوزارة أو ذوي الشأن قد أبلغ عن واقعة انقطاع عن العمل لهذا الموظف بغير عذر خلال فترة معينة سواء أثناء عمله بإدارة الإنتاج في وظيفة مدير استوديو أو بعد نقله منها للعمل بإدارة الأخبار بالتلفزيون في وظيفة مساعد محرر، بل على العكس

فقد قرر مسئول مدراء الاستوديوهات بالفترة المسائية وهو أحد الرؤساء الذين كان يعمل ذلك الموظف تحت إشرافه بإدارة الإنتاج بأنه كان يزاول عمله بعد التحرير حتى نقله إلى إدارة الأخبار بالتلفزيون، على ما سلف البيان.

ومن حيث أن الموظف المذكور قد قرر في التحقيق لدى مواجهته بملاحظة ديوان المحاسبة أنه قد باشر العمل بعد انتهاء فترة الغزو مباشرة في إدارة الإنتاج بالتلفزيون هو وزملاؤه، وقدموا كشفاً بذلك بأسمائهم إلى الوزارة وقتذاك، وأنه باشر العمل كذلك عقب نقله مباشرة إلى إدارة الأخبار بالتلفزيون في وظيفة مساعد محرر، وكان ذلك على وجه التحديد في ١٩٩٧/٩/١٤ تاريخ صدور القرار رقم .... لسنة ٩٧ سالف الذكر، دون أن يقدم مباشرة عمل حيث أنه لم يكن يعلم أنه في حاجة إلى ذلك.

ومن حيث أن الوزارة لم تجحد ما قرره الموظف المذكور على الوجه سالف البيان، ولم تنكره عليه، بل على النقيض من ذلك فقد أفادت في كتابها المؤرخ ١٩٩٩/١١/٣ سالف الذكر أن نظام العمل بالنسبة للموظفين الذين يعملون في وظائف فنية في قطاعي التلفزيون والأخبار والبرامج السياسية - مثل المذكور - يجري على أساس المناوبة، مما يؤيد ما قرره ذلك الموظف ويدعمه.

ومن حيث أنه متى كان الأمر ما تقدم، ولم يقم من الأوراق أدنى دليل على انقطاع الموظف المذكور عن العمل خلال الفترة التي تدور حولها ملاحظة ديوان المحاسبة، ومن ثم يحمل الأمر - والحالة هذه - على الواقع وهو مباشرة الموظف المذكور للعمل خلال الفترة المشار إليها.

لكل ما تقدم نرى أنه لم يثبت من الأوراق أن الموظف /__________ قد انقطع عن العمل خلال الفترة المنوه عنها، وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

موظف - انقطاع عن العمل - رواتب - صرف رواتب عن فترة الانقطاع عن العمل - الحبس الاحتياطي - الحبس تنفيذاً لحكم قضائي - حالات وقف الموظف عن العمل - حالات وقف صرف نصف المرتب - حالات وقف صرف ثلاثة أرباع المرتب - حالات رد ما أوقف صرفه من مرتب الموظف - حالات وقف مرتب شاغلي الوظائف القيادية والعامة - حالات الوقف لشاغلي الوظائف الأخرى - ضرورة أن يكون الوقف عن العمل للمصلحة العامة - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب وزارة الأشغال العامة بشأن إبداء الرأي حول مدى أحقية كل من / .... و............ فيما يلي:

- صرف نصف مرتبهما الذي أوقف صرفه خلال فترة وقفهما عن العمل لمصلحة التحقيق بعد ثبوت إدانتهما بحكم محكمة التمييز.
- صرف مرتبهما عن فترة انقطاعهما عن العمل السابق ذكرها.
- حرمانهما من مرتبهما بالكامل خلال فترات الوقف عن العمل.

وتخلص الوقائع - على النحو الثابت بالأوراق - في أن النيابة العامة قدمت المذكورين لمحاكمتهما في الجناية رقم .... لأنهما في ٩٤/٦/٢١ (بدائرة مخفر شرطة ......) ارتكبا تزويراً في محرر رسمي بقصد استعماله على نحو يوهم بأنه مطابق للحقيقة.

وبتاريخ ٩٦/١١/٤ صدر القرار الوزاري رقم ..... بوقف كل منهما عن العمل لمدة ثلاثة أشهر من تاريخه لمصلحة التحقيق واعتبارات المصلحة العامة وتم تحديد الوقف للأول حتى ٩٧/١٠/٢٢ والثاني حتى ٩٧/٥/٤، وتم إيقاف صرف نصف رواتبهما عن مدد الوقف المذكورة.

وبتاريخ ٩٨/٥/١٨ حكمت محكمة الجنايات / ٤ بحبس كل منهما عشر سنوات مع الشغل والنفاذ والعزل وإلزامهما برد مبلغ .... د.ك

وغرامة قدرها .... د.ك وحين استأنفا الحكم حكمت محكمة الاستئناف بجلسة ٩٨/١٢/٣٠ بإلغاء الحكم المستأنف وببراءتهما مما أسند إليهما.

وتذكرون أن السيد /........................ انقطع عن العمل من ٩٨/٥/١٧ حتى ٩٩/١/٢ وأن السيد /........................ انقطع عن العمل من ٩٨/٨/٣ حتى ٩٩/١/٢.

وكانت الوزارة قد طلبت بكتابها المؤرخ ١٩٩٩/٢/٣ إبداء الرأي حول مدى أحقية السيد /........................ في صرف رواتبه عن فترة انقطاعه عن العمل بها من ٩٨/٥/١٧ حتى ١٩٩٩/١/٢.

وبتاريخ ٩٩/٣/١ انتهى رأي هذه الإدارة بالكتاب رقم ٩٩/٢٣/٢ - ٤٥٣ إلى أن المذكور يستحق صرف ما أوقف من راتبه عن الفترة المذكورة استناداً لنص المادة ٢/٣٠ من القانون رقم ١٩٧٩/١٥ التي تقضي بأحقية الموظف في استرداد ما خصم من راتبه إذا انتهت محاكمته إلى عدم مسئوليته، وذلك بصرف النظر عن قيامه بتنفيذ عقوبة الحبس من عدمه لأن كل ما اشترطه المشرع لوقف الموظف عن عمله هو صدور حكم غير نهائي ولم يشترط أن يكون الحكم واجب النفاذ.

وبتاريخ ١٩٩٩/٦/٢٢ حكمت محكمة التمييز في الطعن رقم../ ٩٩ جزائي المقام من النيابة العامة ضد السيدين المذكورين:

أولاً: بقبول الطعن شكلاً، وفي الموضوع بتمييز الحكم المطعون فيه تمييزاً جزئياً في خصوص ما قضي به في تهمة التزوير.

ثانياً: وفي موضوع الاستئناف بتعديل الحكم المستأنف إلى معاقبة المستأنفين بالحبس ثلاث سنوات وأربعة أشهر مع الشغل وعزلهما من وظيفتهما.

وأن الوزارة أصدرت - تبعاً لذلك - القرار الوزاري رقم.... في ١٩٩٩/٨/٢١ بعزلهما من وظيفتهما اعتباراً من ١٩٩٩/٦/٢٢. وأنها بسبيلها إلى تسوية

مستحقاتهما حيث سبق لها أن أوقفت صرف نصف رواتبهما ثم أعادت صرفه لهما بعد صدور حكم الاستئناف بالبراءة استناداً على فتوى الإدارة المشار إليها.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة ٣٠ من المرسوم بالقانون رقم ١٩٧٩/١٥ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن:

«يوقف الموظف عن عمله في الحالات الآتية:

١ - إذا اقتضت مصلحة التحقيق أو المصلحة العامة ذلك، ويكون الوقف بقرار مسبب لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر يجوز مدها لمدة مماثلة يعود بانتهائها إلى عمله. فإذا كان وقف الموظف عن عمله لمصلحة التحقيق أوقف صرف نصف مرتبه ولا يرد له إلا إذا ثبت عدم مسئوليته أو عوقب بالإنذار أو بالخصم من المرتب لمدة لا تزيد على أسبوع.

٢ - إذا حبس في دولة الكويت حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي.

ويوقف صرف نصف مرتبه في حالة الحبس الاحتياطي على أن يرد له إذا انتهى التحقيق الذي حبس من أجله إلى عدم مسئوليته وإلا حرم منه.

أما في الحبس تنفيذاً لحكم قضائي فيوقف صرف ثلاثة أرباع مرتبه إذا كان الحكم غير نهائي ولا يرد له إلا إذا انتهت المحاكمة إلى عدم مسئوليته.

وفي كل الأحوال يحرم الموظف من مرتبه عن مدة حبسه إذا كانت تنفيذاً لحكم نهائي».

كما تنص المادة ٥٤ من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن الخدمة المدنية على أن:

«يكون الوقف عن العمل لمصلحة التحقيق طبقاً للبند (١) من المادة (٣٠) قانون الخدمة المدنية المشار إليه بقرار من الوزير بالنسبة لشاغلي مجموعتي الوظائف القيادية والعامة.

أما بالنسبة لشاغلي الوظائف الأخرى، فيصدر القرار من وكيل الوزارة.

وفي جـمـيع الأحـوال يكون الوقف عن العـمل للمـصلحـة العـامـة بقـرار من الوزير».

كما تنص المادة ٧٩ من ذات المرسوم على أنه:

«إذا عوقب الموظف بالفصل من الخدمة وكان موقوفاً عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه، وفي هذه الحالة لا يجوز أن يسترد من الموظف المفصول ما سبق أن صرف له خلال مدة الوقف».

ويستفاد مما تقدم أن وقف الموظفين من شاغلي مجموعتي الوظائف القيادية والعامة لمصلحة التحقيق يكون بقرار من الوزير المختص، ويكون بقرار من وكيل الوزارة بالنسبة لشاغلي الوظائف الأخرى.

أما عن وقف الموظفين للمصلحة العامة فيكون بقرار من الوزير المختص بالنسبة لكافة المجموعات والوظائف. وذلك كله لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر قابلة للتجديد لمدة مماثلة فقط يعود بعدها الموظف إلى عمله.

وفي حالة صدور قرار بوقف الموظف عن عمله لمصلحة التحقيق يتم وقف صرف نصف مرتبه ولا يرد له إلا في حالتين:

- حالة ثبوت عدم مسئوليته.
- حالة معاقبته بالإنذار أو بالخصم من المرتب بما لا يزيد على أسبوع.

وفي حالة حبس الموظف احتياطياً يوقف صرف نصف مرتبه ولا يرد إليه إذا انتهى التحقيق إلى عدم مسئوليته.

أما في حالة حبسه تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي فيوقف صرف ٣/٤ مرتبه ولا يرد له إلا إذا انتهت المحاكمة إلى عدم مسئوليته، ويتم حرمانه من مرتبه بالكامل عن مدة حبسه تنفيذاً لحكم نهائي.

ومن حيث أن الثابت بالأوراق صدور قرار وزاري بوقف السيدين المذكورين عن العمل خلال الفترات المشار إليها لمصلحة التحقيق وكان قد تم خصم نصف

مرتب كل منهما خلالها وكان التحقيق قد انتهى إلى إحالتهما إلى المحاكمة بتهمة التزوير في محرر رسمي وصدر ضدهما حكم بات من محكمة التمييز بالحبس والعزل من الوظيفة فلا يستحقان صرف نصف راتبهما الآخر تبعاً لذلك لعدم توافر إحدى حالتي الرد المشار إليها بالمادة ١/٣٠ من القانون رقم ١٩٧٩/١٥. كما لا يجوز استرداد ما سبق صرفه لهما من راتب خلال فترات وقفهما عن العمل إعمالاً لحكم المادة ٧٩ من المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤.

أما عن مدى أحقيتهما في صرف مرتبهما عن فترة انقطاعهما عن العمل وهي من ٩٨/٥/١٧ حتى ٩٩/١/٢ بالنسبة للأول ومن ٩٨/٨/٣ حتى ٩٩/١/٢ بالنسبة للثاني.

فإنه من حيث أن المقرر وفقاً لنص المادة ٢/٣٠ من القانون رقم ١٩٧٩/١٥ أن رد ما أوقف صرفه من مرتب الموظف المحبوس تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي رهين بانتهاء المحاكمة إلى عدم مسئوليته.

ومن حيث أن المحاكم قد انتهت إلى قيام مسئوليتهما وقضي ضدهما بالحبس والعزل بحكم بات من محكمة التمييز فلا يستحقان رد ثلاثة أرباع مرتبهما ولا يجوز استرداد ما تم صرفه لهما من راتبهما وهو الربع لكل منهما بسبب حبسهما.

أما إذا كان انقطاعهما عن العمل خلال الفترة المذكورة راجعاً إلى هروبهما وليس لقيامهما بتنفيذ الحكم الغير نهائي الصادر بحبسهما فلا يستحقان صرف أي مبلغ من المرتب عن تلك الفترة، ويلزم استرداد ما تم صرفه لهما عن تلك الفترة طالما لم يكن مرجع انقطاعهما عن العمل بسبب تنفيذهما حكم الحبس الغير نهائي وهو ما يتفق وصراحة نص المادة ٢/٣٠ من المرسوم بالقانون رقم ٧٩/١٥.

أما عن حرمانهما من مرتبهما بالكامل خلال فترات الوقف عن العمل: فهو أمر لا محل له لتعارضه مع نص المادة ٣٠ من القانون رقم ٧٩/١٥ ومع قصد

المشرع من تقرير صرف جزء من مرتب الموقوف عن العمل لمواجهة أعباء المعيشة مع وقف صرف الباقي منه - وهو النصف في حالات صالح التحقيق والحبس الاحتياطي وثلاثة أرباعه في حالة الحبس تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي - وبحيث إذا ما انتهى التحقيق أو المحاكم إلى عدم مسئوليته - على النحو المبين بعاليه - تم رد ما أوقف صرفه من مرتبه إليه، وإذا انتهت المحاكمة إلى قيام مسئوليته امتنع فقط رد ما أوقف صرفه دون مساس بالجزء الذي لا يشمله وقف الصرف من المرتب وهو ما أكده المشرع بنص المادة ٧٩ من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ حيث قضي بعدم جواز استرداد ما تم صرفه للموظف أثناء فترات وقفه عن العمل حتى ولو كانت العقوبة التي تم توقيعها عليه هي الفصل من الخدمة.

وبناء عليه نرى:

١ - عدم جواز صرف نصف مرتب كل من السيدين / .... و........................ الذي أوقف صرفه خلال فترات وقفهما عن العمل لمصلحة التحقيق.

٢ - عدم أحقيتهما في صرف رواتبهما عن مدة انقطاعهما عن العمل بسبب عدم قيامهما بتنفيذ حكم الحبس الغير نهائي وهي المدة من ٩٨/٥/١٧ حتى ٩٩/١/٢ بالنسبة للأول، ومن ٩٨/٨/٣ حتى ٩٩/١/٢ بالنسبة للثاني.

٣ - عدم جواز حرمانهما من مرتبهما بالكامل خلال فترات وقفهما عن العمل.

فتوى رقم ٩٩/٢٣/٢ - ٢٧١ في ٦ فبراير ٢٠٠٠

موظف - إنهاء خدمة - قرار الإنهاء - تكييفه - يتعين الاعتداد برغبة الموظف في تحديد سبب إنهاء خدمته لأنه يشكل ركن السبب في قرار إنهاء خدمته ولا ينال من ذلك أي خطأ في القرار لا يتفق مع إرادة الموظف - بيان ذلك.



إشارة إلى كتب وزارة الأشغال العامة في شأن إبداء الرأي حول ما إذا كان القرار رقم.../ ٨٣ الصادر بتاريخ٢١/١١/١٩٨٣ فيما تضمنه من إنهاء خدمة السيد / .... اعتباراً من نهاية دوام يوم ٣٠/١٢/١٩٨٣ يعتبر إحالة للتقاعد في مفهومالمادة ٧٦ من نظام الخدمة المدنية وما إذا كان يمكن تصحيحه بما يتفق وحقيقة الواقع.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن المذكور كويتي الجنسية كان يشغل وظيفة حارس بالوزارة. وبتاريخ ١٩/١١/١٩٨٣ قدم طلباً التمس فيه الموافقة على قبول استقالته اعتباراً من ٣٠/١٢/١٩٨٣ وبتاريخ ٢١/١١/١٩٨٣ صدر القرار رقم.../١٩٨٣, بإنهاء خدمات المذكور اعتباراً من نهاية دوام يوم ٣٠/١٢/١٩٨٣ وأشار في ديباجته إلى الطلب المقدم من المذكور والمتضمن - حسب قول القرار - رغبته في الإحالة إلى التقاعد بموجب المادة ٢/٧١ والمادة ٧٦ من نظام الخدمة المدنية، وبتاريخ ٣١/٣/١٩٨٤ تقدم المذكور بطلب لإعادة تعيينه في وظيفته السابقة، وبتاريخ ٢/٤/١٩٨٤ طلبت الوزارة من الديوان الموافقة على إعادة تعيين المذكور بها ورداً على ذلك أفاد الديوان في كتابه المؤرخ ٦/٥/١٩٨٤ بأن السيد رئيس مجلس الخدمة المدنية بالنيابة قد وافق على استثناء الوظائف الفنية المساعدة التي خلت بالاستقالة (فئة كويتي) من قرار المجلس رقم ٨٢/٣ على أن يقوم الديوان بتحديد احتياجات كل جهة

حكومية من تلك الوظائف لتعيين أو إعادة تعيين الكويتيين عليها وتنفيذاً لذلك فقد تم رفع الحظر عن عدد ٦ وظائف فئة كويتي خلت بالاستقالة بمجموعة الوظائف الفنية المساعدة بميزانية الوزارة للسنة المالية ٨٤/٨٣ لتعيين وإعادة تعيين المبينة أسماءهم بالكشف المرفق ومنهم الموظف المذكور، وبتاريخ ١٩٨٤/٥/٢٦ صدر القرار رقم ..... بإعادة تعيين المذكور بوظيفة حارس من الدرجة الثانية بمجموعة الوظائف الفنية المساعدة بمرتب يجاوز بداية ربط الدرجة بثمانية علاوات وذلك اعتباراً من ١٩٨٤/٥/٩، وبتاريخ ١٩٨٩/٩/٣٠ قدم المذكور طلباً التمس فيه قبول استقالته اعتباراً من نهاية دوام يوم ١٩٨٩/١٠/١، وبتاريخ ١٩٨٩/١٠/١٥ صدر القرار رقم .... بالموافقة على قبول استقالة المذكور واعتبار خدمته منتهية من نهاية دوام يوم ١٩٨٩/١٠/٢٩.

وتذكـــرون أنه رداً على طلب الوزارة من الديوان في الكتـــاب المؤرخ ١٩٨٩/١١/٦ إعادة النظر فيما ورد بكتابه المؤرخ ١٩٨٤/٨/١٤ الموجه للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية من عدم جواز إعادة تعيين المذكور لانتهاء خدمته بسبب الإحالة للتقاعد طبقاً للمادتين ٧١ فقرة ٢ و٧٦ من نظام الخدمةالمدنية فقد أفاد في الكتاب المؤرخ ١٩٨٩/١١/٩ أنه لا يزال عند رأيه الذي أبداه في الكتاب المشار إليه إذ لم يرد بنظام الخدمة المدنية قواعد أو أحكام تجيز الاستثناء من الحكم المنصوص عليه في المادة ٧٧ من هذا النظام التي تقضي بعدم جواز إعادة تعيين الموظفين الذين يحالون إلى التقاعد وفقاً لأحكام المادة ٧٦ بالجهات الحكومية الخاضعة لهذا النظام وما يترتب على ذلك من اعتبار المدة من ١٩٨٤/٥/٩ تاريخ إعادة تعيين المذكور حتى نهاية يوم ١٩٨٩/١٠/٢٩ تاريخ قبول استقالته مدة خدمة فعلية مع التجاوز عما تقاضاه من مرتبات مقابل قيامه بأعباء الوظيفة المسندة إليه واسترداد قيمة العلاوة الاجتماعية التي تقاضاها خلال المدة المذكورة، وأضفتم أنه بمراجعة ملف خدمة المذكور اتضح أن طلبه الذي تقدم به لإنهاء خدمته بقبول استقالته اعتباراً من ١٩٨٣/١٢/٣١ لا يوجد به أي إشارة صريحة أو ضمنية يستدل منها على رغبته أو نيته في الإحالة إلى ا لتقاعد طبقاً لنص المادة ٧٦ من نظام

الخدمة المدنية، وعلى ذلك فإن الإشارة التي وردت في ديباجة القرار رقم .../ ١٩٨٣ كانت نتيجة تصرف خاطئ من الوزارة ولا دخل لإرادة الموظف المذكور فيها.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أنه لما كان سبب القرار الإداري بوجه عام هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تسوغ تدخل الإدارة بسلطتها الملزمة لإحداث أثر قانوني معين سواء بإنشاء المركز القانوني أو بتعديله ويجب أن يكون هذا السبب حقيقياً لا وهمياً ولا صورياً ومن ثم مستخلصاً استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجه وأن تتحقق فيه فضلاً على ذلك الشرائط والصفات الواجب توافرها فيه قانوناً.

ومن حيث أن المادة ٣٢ من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن «تنتهي الخدمة لأحد الأسباب الآتية: (١) الاستقالة (٢) الإحالة إلى التقاعد (٣) الفصل بقرار تأديبي (٤)........... (وهو ما رددته المادة ٧١ من نظام الخدمة المدنية) وتنص المادة ٧٦ من نظام الخدمة المدنية على أن: «يجوز إحالة الوظائف إلى التقاعد بشرط أن يكون مستحقاً لمعاش تقاعدي فيما لو انتهت خدمته بالاستقالة وقت هذه الإحالة وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من الوزير فيما عدا شاغلي مجموعة الوظائف القيادية فتكون بقرار من مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح الوزير.

وتنص المادة ٧٧ من ذات النظام على أن: «لا يجوز إعادة تعيين الموظفين الذين يحالون إلى التقاعد وفقاً لأحكام المادة السابقة بالجهات الحكومية الخاضعة لهذا النظام».

ومن حيث أن البين من سياق النصوص المشار إليها أن المشرع قد حدد أسباب انتهاء الخدمة ومنها الاستقالة والإحالة إلى التقاعد، ومن المقرر أن إنهاء خدمة الموظف بالإحالة إلى التقاعد تتم كأصل عام بمطلق رغبة جهة

الإدارة وبإرادتها المنفردة دون دخل لإرادة الموظف في ذلك إذا توافرت الشروط والأوضاع المنصوص عليها في المادة ٧٦ من نظام الخدمة المدنية إلا أنه ليس ثمة ما يمنع من أن تكون إحالة الموظف إلى التقاعد بناء على طلبه كسبب مستقل وقائم بذاته يختلف عن إنهاء الخدمة بقبول الاستقالة شريطة أن يفصح الموظف في طلبه عن ذلك بعبارة صريحة لا تحتمل الشك أو التأويل لما يترتب على إنهاء خدمة الموظف بالإحالة للتقاعد من أثر بعيد في مركزه القانوني يتمثل في عدم جواز إعادة تعيينه في الجهات الحكومية الخاضعة لنظام الخدمة المدنية على النحو المنصوص عليه في المادة ٧٧ سالفة البيان.

ومن حيث أنه لما كان الثابت أن المذكور قد قدم بتاريخ ١٩٨٣/١١/١٩ طلباً التمس فيه قبول استقالته اعتباراً من ١٩٨٣/١٢/٣٠ وصدر القرار رقم ...... بإنهاء خدمته اعتباراً من التاريخ المشار إليه فمن ثم فإن هذا القرار هو في حقيقته وتكييفه القانوني السليم قرار بإنهاء خدمة المذكور بقبول استقالته وليس إحالته للتقاعد، ولا ينال من ذلك ما أشار إليه القرار المشار إليه في ديباجته من أنه بناء على طلب المذكور المتضمن رغبته في الإحالة للتقاعد بموجب المادة ٧١ فقرة ٢ والمادة ٧٦ من نظام الخدمة المدنية إذ أن هذا الطلب قد خلا تماماً من هذه العبارة وهو الذي يتعين الاعتداد به في تحديد سبب إنهاء خدمة المذكور لأنه يشكل ركن السبب فيه، ومن ثم فإن الإشارة التي جاءت في ديباجة القرار لا تعدو أن تكون خطأ من جانب جهة الإدارة لا يستند إلى أصول ثابتة في الأوراق ولا يتفق مع إرادة المذكور التي انصرفت إلى إنهاء خدمته بالاستقالة كما أنه لا محاجة في هذا الخصوص بما ورد في طلبه من إحالته إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إذ أنه فضلاً عن أن المؤسسة المذكورة هي الجهة المختصة بتسوية وصرف معاشات ومكافآت التقاعد للموظفين والعاملين في القطاعين الحكومي والأهلي فإن هذه العبارة لا تعبر عن رغبة المذكور في الإحالة إلى التقاعد في مفهوم المادة ٧٦ سالفة البيان ومن ثم فإن ما ورد في ديباجة القرار رقم ..... لا يعدو أن يكون سبباً وهمياً لا أثر له على السبب الصحيح الذي استند عليه وهو قبول استقالة الموظف المذكور

على النحو الذي أفصح عنه في طلبه وليس إحالة إلى التقاعد. وللإدارة إن شاءت تصحيح ما ورد في ديباجة القرار المشار إليه بما يتفق مع حقيقة ما جاء في طلب المذكور.

ومن حيث أنه قد تم إعادة تعيين المذكور بالقرار رقم .... الصادر في ٨٤/ ٥/٢٦ بعد موافقة ديوان الموظفين في كتابه المؤرخ ١٩٨٤/٥/٦ على رفع الحظر عن ٦ وظائف فئة كويتي خلت بالاستقالة بمجموعة الوظائف الفنية المساعدة بميزانية الوزارة للسنة المالية ٨٤/٨٣ لتعيين وإعادة تعيين المبينة أسماؤهم بالكشف المرفق بهذا الكتاب ومنهم الموظف المذكور ومن ثم فإن إعادة تعيين هذا الأخير كان وفقاً لصحيح حكم القانون.

وترتيباً على ما تقدم نرى أن القرار رقم .... الصادر بتاريخ ١٩٨٣/١١/٢١ فيما تضمنه من إنهاء خدمة السيد / .... اعتباراً من نهاية دوام يوم ١٩٨٣/١٢/٣٠ يعتبر قراراً بإنهاء خدمة المذكور بالاستقالة وليس بالإحالة للتقاعد في مفهوم المادة ٧٦ من نظام الخدمة المدنية وللوزارة إن شاءت تصحيح الإشارة الواردة في ديباجة القرار المشار إليه بما يتفق مع حقيقة ما جاء في طلب المذكور على النحو سالف البيان.

فتوى رقم ٢/٣٠٠/٨٩ - ٤٣٢ في ١ مارس ١٩٩٠

موظف

موظف - إنهاء خدمة - التكييف القانوني لقرار إنهاء خدمة الموظف وما إذا كان يعتبر استقالة أم إحالة إلى التقاعد - الفرق بين الاستقالة والإحالة إلى التقاعد - الاستقالة رخصة يمنحها المشرع للموظف حسب رغبته قبل بلوغه السن المقررة لانتهاء خدمته بالتقاعد - الإحالة إلى التقاعد رخصة مقررة لجهة الإدارة تباشرها بناء على طلب الموظف أو من تلقاء نفسها - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إيماء إلى كتاب مدير عام بلدية الكويت في شأن إبداء الرأي حول التكييف القانوني لقرار إنهاء خدمة السيد / .... وما إذا كان يعتبر استقالة أم إحالة إلى التقاعد.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن المذكور يشغل وظيفة المدير المساعد للشئون المالية والإدارية بدرجة وكيل وزارة مساعد ببلدية الكويت، وقد تقدم بتاريخ ١٩٩٤/٦/٤ بطلب لإحالته إلى التقاعد اعتباراً من ١٩٩٤/٨/٨ لظروفه الخاصة، وتم التأشير إلى الطلب من رئيس البلدية «بإحالته إلى التقاعد بناء على طلبه».

وإذ تطلبون الرأي في المسألة المعروضة، نفيد بأنه:

ومن حيث أن المادة (٣٢) من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية معدلة بالمرسوم بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٨٩ بحسبانه القانون الواجب التطبيق تنص على أن:

«تنتهي الخدمة لأحد الأسباب الآتية:

١ - الاستقالة.

٢ - ....

٣ - الإحالة إلى التقاعد .... ».

وقد نصت المادة (٧١) من مرسوم نظام الخدمة المدنية الصادر بتاريخ

١٩٧٩/٤/٤ على أسباب انتهاء خدمة الموظف التي وردت في المادة (٣٢) من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ المشار إليها ومن بينها الاستقالة والإحالة إلى التقاعد.

ومن حيث أن المادة ٧٤ من مرسوم نظام الخدمة المدنية المشار إليه تنص على «للموظف أن يقدم استقالته من وظيفته، ويصدر القرار بقبولها من الوزير إذا كان الموظف من شاغلي مجموعة الوظائف القيادية، ومن وكيل الوزارة بالنسبة لغيرها من الوظائف، وللسلطة بقبول الاستقالة إرجاء النظر فيها وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون.

ولا يجوز تأجيل قبول الاستقالة لأكثر من ستة أشهر تعتبر بانقضائها مقبولة ....».

وتنص المادة ٧٦ من ذات المرسوم على أن:

«يجوز إحالة الموظف إلى التقاعد بشرط أن يكون مستحقاً لمعاش تقاعدي فيما لو انتهت خدمته بالاستقالة وقت هذه الإحالة وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من الوزير فيما عدا شاغلي مجموعة الوظائف القيادية فتكون بقرار من مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح الوزير».

ومن حيث أن المستفاد من سياق النصوص المشار إليها أن الاستقالة رخصة منحها المشرع للموظف مفادها حقه في إبداء رغبته في هجر الوظيفة قبل بلوغه السن المقررة قانوناً لانتهاء خدمته بالتقاعد، إذ يستطيع بإرادته الحرة أن يقدم طلباً لجهة الإدارة يبدي فيه رغبته في ترك وظيفته لظروف الخاصة، ولأسباب يقدرها هو دون تدخل من جانب الجهة الإدارية في ذلك، ولا تملك جهة الإدارة إزاءها إلا البت فيها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إما بالقبول أو الإرجاء لمدة أقصاها ستة أشهر تعتبر بانقضائها مقبولة بحكم القانون.

أما الإحالة إلى التقاعد فهي رخصة مقررة لجهة الإدارة تباشرها سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الموظف، ومن ثم فإن لجهة الإدارة الحق في

تنحية الموظف عن مباشرة مهام وظيفته لأسباب غير تأديبية، مستهدفة بذلك مصلحة العمل والمصلحة العامة، فتصدر بإرادتها المنفردة قراراً بإحالته إلى التقاعد لتقطع صلته بوظيفته دون تدخل من جانب الموظف في هذا الشأن.

وفي الجانب الآخر فإن للموظف أن يطلب إلى الجهة الإدارية إحالته إلى التقاعد لظروفه الخاصة، متى كان في ذلك مصلحة له يقدرها هو بمحض إرادته، وعندئذ يجوز للجهة الإدارية إذا ما اتجهت إرادتها إلى قبول هذا الطلب أن تصدر قرارها بإحالته إلى التقاعد متى كان مستحقاً لمعاش تقاعدي فيما لو انتهت خدمته بالاستقالة، وليس أدل على سلامة هذا النظر من أن المشرع قد استهل صدر المادة ٧٦ من مرسوم الخدمة المدنية المشار إليها بأنه «يجوز إحالة الموظف إلى التقاعد....» الأمر الذي يشهد على أن الإحالة إلى التقاعد إعمالاً لحكم هذه المادة جائزة لجهة الإدارة سواء من تلقاء ذاتها أو بناء على طلب الموظف.

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم ولما كان الثابت في الأوراق أن المذكور قد قدم في ١٩٩٤/٦/٤ طلباً أبدى فيه رغبته في الإحالة إلى التقاعد، وقد أشار السيد / رئيس البلدية على هذا الطلب بما نصه «لا مانع من إحالته إلى التقاعد بناء على طلبه» وعلى هذا المقتضى فإن السبيل لإنهاء خدمة المذكور في الحالة المعروضة يكون هو الإحالة إلى التقاعد وفقاً لأحكام المادة ٧٦ من المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية سالفة الذكر، ومن ثم وجب أن يصدر هذا القرار من مجلس الخدمة المدنية وذلك بمراعاة أنه يشغل وظيفة وكيل وزارة مساعد وهي من الوظائف القيادية.

لذلك نرى:

أن السبب الصحيح لترك الخدمة في حالة السيد / ---------------------------
هو الإحالة إلى التقاعد وذلك على الأساس سالف الذكر.

فتوى رقم ٩٤/٥٤/٢ - ١٨٣٥ في ٢ سبتمبر ١٩٩٤

موظف - إنهاء خدمة - عقد - يجوز للوزارة إنهاء العقد بغير إبداء الأسباب بعد إنذار المتعاقد بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر تحسب ضمن مدة الخدمة الفعلية للمتعاقد - عدم مراعاة شرط المدة يرتب استحقاق المتعاقد للرواتب من تاريخ إنذاره بقرار إنهاء العقد - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتب وزارة التربية في شأن التظلم المقدم من السيد / .... طعناً في القرار رقم ...... فيما تضمنه من إنهاء خدمته.

وتتحصل الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن الوزارة قد تعاقدت مع السيد /............ للعمل في وظيفة مدرس أول تربية إسلامية اعتباراً من ١٩٩١/٨/١٢ وفقاً للعقد الثاني، وبتاريخ ١٩٩٤/٦/١٣ أصدرت الوزارة القرار رقم ...... بإنهاء عقود عدد من المدرسين ومن بينهم المدرس المذكور اعتباراً من ١٩٩٤/٨/١١.

وبتاريخ ١٩٩٤/٩/١٤ قدم المذكور تظلماً من القرار آنف الذكر طالباً إعادة النظر فيه، وقال شرحاً لتظلمه إن القرار المتظلم منه خالف نص البند الرابع مكرراً من العقد المبرم معه وإنه كان خارج الكويت ولم يتم إخطاره بالقرار المذكور إلا بتاريخ ١٩٩٤/٩/٣.

وقد عقبت وزارة التربية على التظلم المذكور بأنه قد تم إخطار المتظلم بقرار إنهاء عقده بتاريخ ١٩٩٤/٩/٣ فقدم تظلمه بتاريخ ١٩٩٤/٩/١٤ وانتهت الوزارة إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً، كما بحث ديوان الموظفين هذا التظلم وانتهى في بحثه إلى قبوله شكلاً وفي الموضوع بتعديل قرار الوزارة بحيث تنتهي خدمة المتظلم في ١٩٩٤/١٢/٣ بعد ثلاثة أشهر من تاريخ علمه بالقرار مع أحقيته في رواتبه عن هذه الفترة.

وقد أحيل التظلم المعروض إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٨١/١٠/٥ بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

ورداً على ذلك، نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فلما كان الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ ١٩٩٤/٦/١٣ وأخطر به المتظلم في ١٩٩٤/٩/٣ فتقدم بتظلمه الماثل بتاريخ ١٩٩٤/٩/١٤ فمن ثم يكون قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٨١ بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨٢ وإذ استوفى التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن المادة الرابعة مكرراً من العقد الثاني المبرم مع المتظلم تنص على أن (يجوز لأي من الطرفين خلال سريان العقد إنهاءه بغير إبداء الأسباب بعد إنذار الطرف الآخر بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر تحسب ضمن مدة الخدمة الفعلية للطرف الثاني).

ومن حيث أنه يستفاد من هذا النص أنه يجوز للوزارة إنهاء العقد بغير إبداء الأسباب بعد إنذار المتعاقد بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر تحسب ضمن مدة الخدمة الفعلية للمتعاقد.

ومن حيث أن البين من الأوراق أن الوزارة قد أصدرت القرار المتظلم منه بإنهاء عقد المذكور اعتباراً من ١٩٩٤/٨/٢ فإنها تكون بذلك قد استخدمت حقها المقرر بمقتضى البند الرابع مكرراً من العقد سالف البيان وذلك بالإفصاح عن رغبتها في إنهاء هذا العقد إلا أن الثابت أن الوزارة لم تراع عند استخدامها لهذا الحق أن يكون الإنهاء بعد مرور ثلاثة أشهر من تاريخ إنذار الطرف الآخر على الوجه الذي نص عليه البند الرابع مكرر آنف الذكر، ومن ثم فإن المتظلم يستحق رواتب ثلاثة أشهر من تاريخ إنذاره بإنهاء العقد في

١٩٩٤/٩/٣ وتحسب هذه المدة ضمن مدة خدمته إعمالاً لحكم البند الرابع مكرراً المنوه عنه.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بأحقية المتظلم في رواتب ثلاثة أشهر اعتباراً من ١٩٩٤/٩/٣ تاريخ علمه اليقيني بقرار إنهاء العقد وتحسب هذه المدة ضمن خدمته الفعلية مع ما يترتب على ذلك من آثار على النحو السالف ذكره.

فتوى رقم ٩٥/٥/٦ - ٧٥٠ في ١ أبريل ١٩٩٥

القاعدة (١٩)

موظف

موظف - إنهاء خدمة - راتب - تعويض - لا يستحق الموظف راتباً خلال الفترة من انتهاء خدمته وحتى تاريخ مباشرة عمله وإن كان يجوز تعويضه عنها تعويضاً مناسباً تقدره جهة الإدارة بشروط معينة - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب وكيل وزارة الداخلية في شأن إبداء الرأي حول مدى أحقية العريف / .... في صرف راتبه خلال الفترة من انتهاء خدمته وحتى تاريخ مباشرته العمل.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه بتاريخ ١٩٩٦/١١/٢٣ صدر القرار الوزاري رقم .... متضمناً إنهاء خدمة المذكور اعتباراً من تاريخ انقطاعه عن العمل في ١٩٩٦/٩/١٧.

وتذكرون أن المذكور قدم التماساً أورد فيه أنه كان بإجازة مرضية منذ ١٩٩٦/٩/١٧ وقد باشر عمله اعتباراً من ١٩٩٦/٩/٢٧ ولم ينقطع عن العمل بعد هذا التاريخ، وأنه بالاطلاع على كتاب مدير عام مديرية أمن محافظة العاصمة المؤرخ ١٩٩٦/١١/٢٣ تبين أن المذكور منح راحات طبية يوم ١٩٩٦/٩/١٧ والمدة من ١٩٩٦/٩/١٩ حتى ١٩٩٦/٩/٢٤ ويومي ٢٦ و١٩٩٦/٩/٢٧ وأنه انقطع عن العمل دون إذن يومي ١٨ - ١٩٩٦/٩/٢٥ وباشر عمله اعتباراً من يوم ١٩٩٦/٩/٢٨ ومايزال، وقد عوقب انضباطاً عن يومي الغياب، على ذلك فقد صدر القرار الوزاري رقم ...... بتاريخ ١٩٩٧/٣/٢٥ متضمناً سحب القرار رقم..... فيما تضمنه من إنهاء خدمة المذكور واعتباره كأن لم يكن وقد باشر المذكور عمله بعد صدور قرار السحب.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول مدى أحقية المذكور في صرف راتبه خلال الفترة من ١٩٩٦/١١/٢٣ تاريخ إنهاء خدمته وحتى تاريخ مباشرته العمل بعد صدور قرار السحب نظراً لأنه لم يؤد أي عمل خلال هذه الفترة.

وإجابة على ذلك، نفيد بأنه:

من حيث أنه وإن كانت القاعدة المسلمة في مجال استحقاق الأجر هي أن الأجر مقابل العمل فلا يستحق الموظف أجراً إلا مقابل خدمة فعلية يؤديها لجهة الإدارة ذلك منعاً لإثرائه على حسابها بلا سبب إلا أن المستقر عليه فقهاً وقضاء أن أساس مسئولية الإدارة عن القرارات الصادرة منها هو وجود خطأ من جانبها وأن يلحق صاحب الشأن ضرر وأن تقوم علاقة السببية بين الخطأ والضرر.

وتأسيساً على ما تقدم ولما كان إنهاء خدمة المذكور قد جاء نتيجة خطأ الوزارة وقد أصاب المذكور ضرر نتيجة قرار إنهاء خدمته والذي حال بينه وبين مباشرة العمل ومن ثم يجوز للوزارة تعويضه عما يكون قد أصابه من أضرار نتيجة خطئها.

لكل ما تقدم، نرى أن المذكور لا يستحق أجراً عن الفترة المشار إليها ولكنه قد يستحق تعويضاً عن تلك الفترة تقدره الوزارة بعد التأكد من أنه لم يتكسب خلال الفترة المذكورة.

فتوى رقم ٢/١٢٤/٩٧ - ٢٤١١ في ٧ سبتمبر ١٩٩٧

القاعدة (٢٠)

موظف

موظف - إنهاء خدمة مهني بعقد خاص بشاغلي الوظائف المهنية بقوة الشرطة - احتجاز الموظف بتهمة تصنيع وحيازة خمر بقصد الاتجار - صدور حكم نهائي بالبراءة - الطبيعة القانونية لمدة احتجاز الشرطة للمهني تدخل ضمن فترة الحبس الاحتياطي وتحسب من مدتها ويستحق عنها رواتبه - المدة التي قضاها المهني من تاريخ احتجازه وحتى تاريخ انتهاء خدمته تعتبر مدة خدمة فعلية بعد صدور حكم نهائي ببراءته ويستحق عنها راتبه - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب وزارة الداخلية في شأن إبداء الرأي حول مدى استحقاق السيد /........................ لرواتبه من تاريخ احتجازه في ١٩٩٨/٧/٢٥ وحتى تاريخ إنهاء خدمته في ١٩٩٨/١٢/٩.

وتخلص الوقائع - على النحو المبين بالأوراق - في أن المذكور هندي الجنسية - يعمل في وظيفة مهني رابعة بعقد بالوزارة.

وبتاريخ ١٩٩٨/٧/٢٣ تم ضبطه وآخرين بتهمة تصنيع وحيازة خمر بقصد الاتجار وقيدت جناية برقم..../ ٩٨ (...... /٩٤ المباحث).

وتذكرون أن المباحث الجنائية كات قد احتجزت المذكور خلال الفترة من ١٩٩٨/٧/٢٥ حتى ١٩٩٨/٧/٢٨ إعمالاً لحكم المادة ٦٠ من قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية وحين إحالته إلى نيابة المخدرات قررت حبسه احتياطياً لمدة ثلاثة أسابيع اعتباراً من ١٩٩٨/٧/٢٩.

وأنه بتاريخ ١٩٩٨/١١/٨ صدر القرار الإداري رقم .../ ٩٨ بإنهاء خدمته اعتباراً من ١٩٩٨/١٢/٩ بعد سبق إنذاره بشهرين إعمالاً لأحكام العقد المرافق للقرار رقم ../ ١٩٩١ بشأن التعيين في الوظائف المهنية.

وبجلسة ١٩٩٩/٦/٥ حكمت محكمة الجنايات حضورياً بحبس كل من

المتهمين ثلاث سنوات وأربعة أشهر مع الشغل والنفاذ والإبعاد ومصادرة المضبوطات.

وقد استأنف المتهمون الحكم وقضي فيه بجلسة ١٩٩٩/١١/١٧:

ثالثاً: بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من عقوبة على المتهم الثاني / .... عن التهمتين المسندتين إليه وببراءته منهما...

وكان مبنى البراءة ما جاء بأسباب الحكم من أن دوره اقتصر على توصيل المتهم الأول بسيارته عندما صادفه عرضاً أثناء سيره بها بالطريق واستوقفه لتوصيله ولم ينسب إليه ضابط الواقعة أو المتهمان الأول والثالث مساهمته في تصنيع الخمر أو حيازتها بقصد الاتجار الأمر الذي تطمئن معه المحكمة إلى دفاع المتهم وترجحه على الاتهام المنسوب إليه الذي ليس له من سند في الأوراق سوى الظن والاستنتاج.

وتضيفون أنه ثار خلاف بشأن تكييف واقعة مدة احتجاز المذكور بالمباحث وقدرها أربعة أيام حيث ذهب رأي إلى سريان حكم الحبس الاحتياطي على تلك المدة واستحقاق صرف راتبه كاملاً عنها على أساس اتفاقها مع الحبس الاحتياطي في أن كل منهما يقيد حرية المذكور، بينما ذهب رأي آخر إلى اعتبارها مدة انقطاع عن العمل لا يستحق عنها راتب لعدم أدائه العمل خلالها ولا يستحق عنها تعويضاً أيضاً استناداً على أن احتجازه لم يكن بسبب راجع لجهة الإدارة.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، حول:

١ - الطبيعة القانونية لمدة احتجاز الشرطة من ١٩٩٨/٧/٢٥ حتى ١٩٩٨/٧/٢٨ إعمالاً لحكم المادة ٦٠ من قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية وعما إذا كانت تسري عليها أحكام الحبس الاحتياطي.
٢ - هل يستحق المذكور رواتب عن تلك المدة.

٣ - هل تعتبر المدة من ١٩٩٨/٧/٢٥ تاريخ احتجازه حتى ١٩٩٨/١٢/٩ تاريخ انتهاء خدمته خدمة فعلية في ضوء صدور حكم لصالحه بالبراءة، وهل يتغير الوضع لو أن الحكم كان بالإدانة؟

نفيد بأنه:

من حيث أن البند الثاني عشر من نموذج العقد الخاص بشاغلي الوظائف المهنية بقوة الشرطة المرافق للقرار الوزاري رقم ٩١/٩٩ بشأن قواعد التعيين والترقيات في درجات المهنيين ينص على أن:

«يسري على الطرف الثاني فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا العقد أحكام قانون الشرطة الخاصة بضباط الصف وما يتقرر في شأنهم من أحكام.

وقد نصت المادة الأولى من القانون رقم ١٩٦٨/٢٣ بشأن نظام قوة الشرطة على أن تسري أحكام هذا القانون على أعضاء قوة الشرطة دون غيرهم، أما المدنيون العاملون في وزارة الداخلية وقوة الشرطة فتسري عليهم أحكام قوانين الوظائف العامة المدنية وقوانين ا لعمل بالقطاع الحكومي مع مراعاة أحكام المواد ٨، ١٥، ١٦ من هذا القانون».

ومن حيث أن المادة ٤٩ من القانون المذكور تنص على أن:

«تسري على رواتب من يحال من رجال قوة الشرطة إلى المحاكمة الأحكام الآتية:

أ) إذا أخلى سبيله وعاد إلى عمله صرف له راتبه إلى حين التصرف في القضية أو صدور الحكم النهائي فيها.

ب) إذا كان موقوفاً أو أخلي سبيله ولم يعهد إليه بعمل صرف له نصف راتبه، فإذا تقرر ألا وجه لإقامة الدعوى أو صدر صفح عنه قبل الحكم أو حكم ببراءته صرف له جميع ما استقطع منه مدة التوقيف أو انقطاعه عن العمل...».

ويستفاد مما تقدم أنه وفقاً لأحكام القرار الوزاري رقم ٩١/٩٩ المشار إليه فإن أحكام قانون نظام قوة الشرطة الخاصة بضباط الصف تسري على المهنيين فيما لم يرد بشأنه نص خاص في نموذج العقد وعلى ذلك فإن المهنيين

الذين يعملون بقوة الشرطة يستحقون صرف كافة ما استقطع من رواتبهم خلال مدة وقفهم أو انقطاعهم عن العمل عند صدور حكم ببراءتهم مما نسب إليهم.

ومن حيث أن المذكور احتجز اعتباراً من ١٩٩٨/٧/٢٥ لمدة أربعة أيام ثم صدر قرار من نيابة المخدرات بحبسه لمدة ثلاثة أسابيع وكانت فترة الاحتجاز لا تعدو أن تكون من قبيل الحبس الاحتياطي وتدخل فيه وتحسب في مدته عملاً بنص المادة ٦٩ من القانون رقم ١٩٦٠/١٧ بإصدار قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية التي تنص على أنه:

«إذا رؤي أن مصلحة التحقيق تستوجب حبس المتهم احتياطياً لمنعه من الهرب أو في التأثير في سير التحقيق جاز حبسه احتياطياً لمدة لا تزيد على ثلاثة أسابيع من تاريخ القبض عليه».

ومن حيث أنه قد صدر حكم نهائي بجلسة ١٩٩٩/١١/١٧ ببراءة المذكور مما أسند إليه فإنه يستحق رد كافة ما خصم من راتبه خلال الفترة من تاريخ احتجازه بتاريخ ١٩٩٨/٧/٢٥ وحتى إنهاء خدمته في ١٩٩٨/١٢/٩ وتحسب ضمن مدة خدمته وذلك لصدور الحكم ببراءته بتاريخ ١٩٩٩/١١/١٧.

وبناء عليه نرى:

١) أن فترة احتجاز السيد / .... لمدة أربعة أيام بالمباحث الجنائية والثلاثة أسابيع تنفيذاً لقرار نيابة المخدرات تدخل ضمن فترة الحبس الاحتياطي وتحسب من مدتها ويستحق عنها رواتبه.

٢) أن المدة من تاريخ احتجازه في ١٩٩٨/٧/٢٥ وحتى تاريخ انتهاء خدمته في ١٩٩٨/١٢/٩ تعتبر مدة خدمة فعليه في ضوء صدور حكم نهائي ببراءته ويستحق عنها صرف راتبه.

وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٩٧/١٢٤/٢ - ٢٤١١ في ٧ سبتمبر ١٩٩٧

موظف - إنهاء خدمة - مدى صحة القرار المتضمن سحب قرار إنهاء خدمة الموظف - تحصن القرار بمضي المدة المقررة لسحب القرارات الإدارية دون سحبه ويترتب عليه اعتبار القرار المسحوب كأن لم يكن بأثر رجعي - تعتبر مدة خدمة الموظف الذي أنهيت خدمته متصلة - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب وزارة الدفاع في شأن إبداء الرأي حول مدى صحة القرار رقم .../ ٢٠٠٠ المتضمن سحب القرار رقم .../ ٢٠٠٠ بشأن إنهاء خدمة السيد / ....

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن السيد /.. الموظف في هندسة المنشآت العسكرية بالوزارة قد أحيل إلى التحقيق فيما هو منسوب إليه من مخالفة الانقطاع عن العمل بغير عذر من ١٩٩٨/١/٥ حتى ٢٠٠٠/٢/٢ متجاوزاً بذلك الحد المسموح به قانوناً، وأسفرت نتيجة التحقيق عن ثبوت ارتكاب الموظف المذكور للمخالفة المنسوبة إليه وجاءت التوصية بإنهاء خدمته واسترداد كافة المبالغ التي صرفت له دون وجه حق.

وتذكرون أنه صدر القرار رقم .../ ٢٠٠٠ بإنهاء خدمة الموظف المذكور اعتباراً من ١٩٩٨/١/٢٠ تاريخ بلوغ جملة انقطاعه عن العمل خمسة عشر يوماً متصلة واسترداد كافة المبالغ التي صرفت له دون وجه حق اعتباراً من ١٩٩٨/١/٥. وقد تقدم الموظف المذكور بطلب استرحام إلى نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع لإعادته للعمل، وبتاريخ ٢٠٠٠/٤/١ تم التأشير من قبل الوزير باعتماد مبدأ الإعادة، وبتاريخ ٢٠٠٠/٧/٢٢ تم التأشير من قبل وكيل الوزارة بأنه لا مانع من سحب القرار مع الإبقاء على حقوق الوزارة.

وتشيرون إلى أنه بتاريخ ٢٠٠٠/٧/٢٣ صدر القرار رقم .../ ٢٠٠٠ قاضياً

بسحب القرار رقم .../ ٢٠٠٠ بشأن إنهاء خدمة الموظف المذكور واعتباره كأن لم يكن، وبتاريخ ٢٠٠٠/٨/١٦ صدر القرار رقم ٢٠٠٠/٤١٥ بخصم خمسة عشر يوماً من مرتب الموظف المذكور لإخلاله بمقتضيات الوظيفة مع حرمانه من مرتبه خلال فترة الانقطاع عن العمل والتي تبدأ من ١٩٩٨/١/٥ حتى تاريخ مباشرته للعمل وما يترتب على ذلك من آثار.

وتضيفون أنه بتاريخ ٢٠٠١/٥/٩ تلقت الوزارة كتاب ديوان الخدمة المدنية متضمناً عدم صحة القرار رقم .../ ٢٠٠٠ المشار إليه والقاضي بسحب القرار رقم .../ ٢٠٠٠ بشأن إنهاء خدمة الموظف المذكور وذلك للأسباب التالية:

١ - أن قرار إنهاء خدمة المذكور صدر صحيحاً مكتمل الأركان والشروط وبالتالي لا يجوز سحبه بعد نفاذه.

٢ - أن الموظف المذكور انقطع عن العمل دون أن يقدم ما يفيد أن هناك عذراً قهرياً لا يد له فيه أو بسبب مرض أحد أقاربه من الدرجتين الأولى والثانية عملاً بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠٠٠/٥ بشأن الموافقة على جواز سحب قرارات إنهاء الخدمة للانقطاع المتصل.

وتفيدون إن إدارة الشئون القانونية بالوزارة قامت بالرد على كتاب ديوان الخدمة المدنية المشار إليه بكتابها المؤرخ ٢٠٠١/٦/١٨ أوضحت فيه أن القرار رقم .../ ٢٠٠٠ والمتضمن سحب القرار رقم .../ ٢٠٠٠ بشأن إنهاء خدمات الموظف المذكور صدر صحيحاً للأسباب التالية:

١ - أن الإدارة كأصل عام لا تستطيع سحب قرارها السليم تنظيمياً كان أو فردياً أو شرطياً، واستثناءً أجاز لها القضاء سحب قرارها السليم في حالات محددة تتمثل في حالة ما إذا كانت تلك القرارات لم تولد حقاً، والاستثناء الثاني يتعلق بإباحة سحب القرارات الصادرة بالفصل شريطة ألا يكون قد عُيّن شخص آخر محل الموظف المفصول.

٢ - تقدم الموظف المذكور بطلب استرحام إلى نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير الدفاع لإعادته للعمل، واعتمد الوزير مبدأ الإعادة كما أشر وكيل

الوزارة بأنه لا مانع من سحب القرار مع الإبقاء على حقوق الوزارة.

٣ - أن قرار السحب قد صدر من ذات السلطة التي أصدرت قرار إنهاء الخدمة وأنه لم يعين شخص آخر محل الموظف المنتهية خدمته.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن القاعدة المستقرة فقهاً وقضاء أن القرارات الإدارية التي تولد حقاً أو مركزاً شخصياً للأفراد لا يجوز سحبها متى صدرت سليمة أما بالنسبة للقرارات الفردية المعيبة فالقاعدة أنه يجب على الإدارة أن تسحبها التزاماً منها بحكم القانون وتصحيحاً للأوضاع المخالفة له، إلا أنه يجب أن يتم ذلك خلال الفترة التي يجوز الطعن فيها بالإلغاء أمام القضاء وخلال نظر الدعوى بطلب الإلغاء إن رفعت بمراعاة الإجراءات والمواعيد القانونية بحيث إذا انقضت هذه الفترة دون طعن اكتسب القرار حصانة تعصمه من أي إلغاء أو سحب، ويكون القرار حجة على ذوي الشأن فيما أنشأه أو رتبه من مراكز قانونية، ويصبح عندئذ لصاحب الشأن حق مكتسب فيما تضمنه ذلك القرار.

ومن حيث أنه متى كان الثابت من الأوراق أن الموظف المذكور قد انقطع عن العمل في الفترة من ١٩٩٨/١/٥ حتى ٢٠٠٠/٢/٢ دون أن يقدم ما يفيد أن هناك عذراً قهرياً لا يد له فيه أو بسبب مرض أحد أقاربه من الدرجتين الأولى والثانية عملاً بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠٠٠/٥ بشأن الموافقة على سحب قرارات إنهاء الخدمة للانقطاع المتصل ومن ثم صدر القرار رقم ٢٠٠٠/٢٨٧ متضمناً إنهاء خدمته اعتباراً من ١٩٩٨/١/٢٠ تاريخ بلوغ مدة انقطاعه عن العمل خمسة عشر يوماً متصلة واسترداد كافة المبالغ التي صرفت له دون وجه حق اعتباراً من ١٩٩٨/١/٥ تاريخ الانقطاع، وبالتالي فإن قرار إنهاء خدمة المذكور يكون قد صدر صحيحاً وسليماً ومكتمل الأركان والشروط إلا أنه تم سحبه بالقرار رقم ٢٠٠٠/٣٨١ بتاريخ ٢٠٠٠/٧/٢٣ بناء على تأشيرة كل من معالي نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع، ووكيل الوزارة، ومن ثم فإن هذا القرار رقم.../ ٢٠٠٠ المشار إليه يكون قد صدر على خلاف القانون

إلا أنه ليس من شأن هذه المخالفة أن ينحدر بهذا القرار إلى مرتبة العدم، ومن ثم فإنه وقد صدر بتاريخ ٢٠٠٠/٧/٢٣ يعتبر قد تحصن بمضي المدة المقررة لسحب القرارات الإدارية دون سحبه وأصبح بالتالي منتجاً لآثاره حصيناً من السحب أو الإلغاء ويترتب على ذلك اعتبار القرار المسحوب كأن لم يكن بأثر رجعي وتعاد الحالة إلى ما كانت عليه قبل إصدار القرار المسحوب وتعتبر مدة خدمة المذكور متصلة.

لكل ما تقدم نرى أن القرار............ المتضمن سحب القرار رقم .../ ٢٠٠٠ بشأن إنهاء خدمة السيد / .... قد تحصن بمضي المدة القانونية المقررة لسحب القرارات الإدارية دون أن تقوم الوزارة بسحبه مما يتعين معه اعتبار خدمة المذكور متصلة وذلك على النحو المبين بالأسباب.

فتوى رقم ٢٠٠١/٢٦٤/٢ - ٣٠٩٨ في ٢٣ سبتمبر ٢٠٠١

موظف - بدل - أحقية الموظف في البدلات خلال فترة الندب - مقاصة بين دينين - إجراء المقاصة بين المبالغ المستحقة للموظف عن فترة الندب، والمبالغ التي صرفت إليه بدون وجه حق خلال فترة الانقطاع عن العمل - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتب وكالة الأنباء الكويتية بشأن استرداد المبالغ التي صرفت للسيد / .... دون وجه حق.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن السيد / .... كان يعمل بوكالة الأنباء الكويتية، وبتاريخ ١٩٩٤/٢/٢٣ قامت الوكالة بإنهاء خدمته اعتباراً من ١٩٩٢/١٠/١١ إعمالاً لحكم المادة «٨١» من المرسوم في شأن الخدمة المدنية بسبب انقطاعه عن العمل، وقد تبين أن الوكالة دفعت للمذكور دون وجه حق مبلغ «٨١٢٩,٥٨٣» دينار كويتي قيمة رواتب عن الفترة من ١٩٩٢/٩/٢٦ حتى ١٩٩٣/٦/٣٠ وقد أقر المذكور بما في ذمته للوكالة وطالب بتجزئة المبلغ على أقساط شهرية قيمة كل قسط مائتا دينار، وبتاريخ ١٩٩٣/٤/٢٣ صدر قرار الوكالة رقم .... باسترداد المبلغ المشار إليه من السيد المذكور إلا أنه لم يسدد أي قسط من الأقساط.

وتذكرون أن المذكور قدم عدة طلبات آخرها بتاريخ ١٩٩٥/٤/١٠ لصرف مستحقاته من البدلات والنفقات المقررة وفقاً لقرار مجلس الإدارة رقم ٨١/٣ عن فترة ندبه للعمل............................ من ١٩٩١/٢/٥ حتى ١٩٩١/٦/٣٠ والبالغة «٩٠٠١,٥٠٠» دينار كويتي، وطالب بخصم تلك المبالغ من المبالغ المستحقة في ذمته للوكالة، وأرفق بطلبه شهادة لمن يهمه الأمر صادرة من الوكالة لتسهيل مهمته في............................ وكذلك شهادة تقدير من الوكالة لخدماته أثناء الغزو.

وتضيفون أنه بتاريخ ١٩٩٥/٣/١٠ تقرر صرف مكافأة خدمات ممتازة بواقع

«٥٠٠» دينار كويتي نظير عمله كمراسل للوكالة في .... بقرار الوكالة رقم ١٤١/٩٣.

وتستطردون إلى أنه بالرجوع إلى ملفات الوكالة تبين عدم صدور قرار من الوكالة بشأن تكليف أو ندب المذكور للعمل في .... يحدد مدة ندبه والمسئوليات التي كلف بها خلال مدة ندبه وفقاً لقرار مجلس إدارة الوكالة رقم ٨١/٣ و٨٢/٢.

وقد طلبت الوكالة من ديوان الموظفين الإفادة بالرأي حول مدى استحقاق السيد المذكور للبدلات المقررة أثناء عمله بالخارج خلال فترة الغزو للبدلات المقررة وفقاً لقرار مجلس إدارة الوكالة رقم ١٩٨١/٣ وذلك عن فترة ندبه من ١٩٩١/١/٨ حتى ١٩٩١/٤/١٥.

وتطلبون إبداء الرأي فيما يلي:

أولاً: مدى أحقية المذكور في صرف البدلات والنفقات وفقاً لقرار مجلس الإدارة رقم ٨١/٣ المعدل بالقرار رقم ٨٢/٢.

ثانياً: مدى أحقية الوكالة في اتخاذ كافة الإجراءات القانونية في مواجهة المذكور لإلزامه بالوفاء بالمبلغ الذي صرف له بدون وجه حق.

ورداً على ذلك، نفيد بأنه:

من حيث أن قرار مجلس إدارة الوكالة رقم ٨١/٣ المعدل بالقرار رقم ١٩٨٢/٢ بشأن ندب موظفي الوكالة للعمل بمكاتبها بالخارج وتحديد البدلات والنفقات قد نص في المادة الأولى منه على أن «يجوز للمدير العام أن يندب بعض موظفي الوكالة للعمل في مكاتبها بالخارج لمدد مناسبة وفقاً لظروف العمل»، ونص في المادة الثانية منه على أن «يحدد قرار الندب مدته بالإضافة إلى الواجبات والمسئوليات التي يكلف بها المنتدب خلال مدة ندبه»، كما نص في المادة الثالثة منه على أن «يمنح الموظفون المنتدبون خلال مدة الندب بدلات ومصروفات انتقال ونفقات سفر إضافية علاوة على المرتب والبدلات المستحقة لهم بصفة أصلية وذلك وفقاً لأحكام المواد التالية».

ومن حيث أن المستقر فقهاً وقضاءً أن جهة الإدارة غير مقيدة بشكل معين تفصح فيه عن إرادتها الملزمة ما لم يحتم القانون اتباع شكل خاص بالنسبة لقرار معين ولذلك فقد يكون القرار مكتوباً كما قد يكون شفاهة، وإذ كان قرار مجلس إدارة الوكالة رقم ٨١/٣ المعدل بالقرار رقم ١٩٨٢/٢ لم يحدد شكلاً معيناً لقرار الندب فإنه يكفي أن يثبت الموظف صدور هذا القرار بكافة طرق الإثبات.

ومن حيث أنه تأسيساً على ما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أن السيد /............ قد انتدب للعمل بوظيفة مراسل للوكالة في .... وأن الوكالة أعطته شهادة لمن يهمه الأمر لتسهيل مهمته في............ ، كما صدر قرار الوكالة رقم... /١٩٩٣ بمنحه «٥٠٠» دينار مكافأة خدمات ممتازة نظير عمله كمراسل للوكالة في............ ، وعلى ذلك فإن المذكور يكون على حق في صرف البدلات والنفقات المقررة وفقاً لقرار الوكالة رقم ٨١/٣ المعدل بالقرار رقم ١٩٨٢/٢ وذلك عن فترة ندبه بالوكالة.

ومن حيث أن المذكور قد أقر باستلامه للمبالغ التي دفعت له دون وجه حق والبالغة «٨١٢٩,٥٨٣ دينار كويتي قيمة الرواتب عن الفترة من ٩٢/٩/٢٦ ولغاية ١٩٩٣/٦/٣٠ التي انقطع فيها عن العمل، وقد طالب بخصم ما يستحق له من مبالغ خلال فترة عمله بالمملكة............ من المبالغ التي صرفت له دون وجه حق وعلى ذلك فليس ثمة ما يمنع من إجراء مقاصة بين الدينين، فإذا تبقت في ذمته مبالغ للوكالة فإن للأخيرة اتخاذ الإجراءات القانونية لمطالبة المذكور بها.

لكل ما تقدم نرى، أحقية المذكور في البدلات والنفقات المقررة وفقاً لقرار مجلس الإدارة رقم ٨١/٣ المعدل بالقرار رقم ١٩٨٢/٢ خلال فترة ندبه للعمل بالمملكة............ ، على أن تجري المقاصة بين المبالغ التي تستحق له على هذا الأساس والمبالغ التي صرفت له بدون وجه حق وذلك على النحو المبين بالأسباب.

فتوى رقم ٩٥/٢٣٢/٢ - ٦٠٨ في ١٢ مارس ١٩٩٦

موظف - بدل - بدل تمثيل - مكافأة تشجيعية - جواز الجمع بين بدل التمثيل والمكافأة التشجيعية - يستمد الموظف حقه في البدل من القانون بمجرد شغله للوظيفة - يرتبط منح العلاوة التشجيعية بتحقق شروط منحها - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتب مجلس الوزراء في شأن إبداء الرأي حول مدى جواز الجمع بين بدل التمثيل والمكافأة التشجيعية لكل من السيدة / .... والسيدة / .... العاملتين في مجال الحاسب الآلي.

وتجمل وقائع الموضوع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه بتاريخ ١٩٨٨/١/٣ حصلت كل من السيدتين / ....و.................. على الإجازة الجامعية في العلوم بقسم الرياضيات بالنسبة للأولى وقسم الحاسب الآلي والإحصاء بالنسبة للثانية، وبتاريخ ١٩٨٨/٤/٢ عينت كل منهما في وظيفة «محلل نظم» في الأمانة العامة لمجلس الوزراء على الدرجة الرابعة / وظائف عامة، وبتاريخ ١٩٩٣/٧/١ رقيت كلتاهما إلى الدرجة الثالثة / وظائف عامة، وبتاريخ ٩٥/١١/١٥ صدر القرار الإداري رقم ../ ٩٥ بندبهما للعمل بالديوان الأميري بإدارة الشئون الهندسية، وذلك اعتباراً من ٩٥/١١/٤ وحتى ٩٦/١٠/٣٠، ثم نقلتا بعد ذلك إلى الديوان الأميري.

وتذكرون أن المذكورتين كانتا تتقاضيان أثناء عملهما في الأمانة العامة لمجلس الوزراء بدل تمثيل قدره - / ١٢٠ د.ك شهرياً ومكافأة تشجيعية قدرها ٤١,٢٥٠ د.ك شهرياً.

وتشيرون إلى أنه بعرض موضوع هاتين المذكورتين على ديوان الموظفين فقد انتهى رأي الديوان إلى أنه لا يجوز الجمع بين بدل التمثيل المقرر لموظفي

مجلس الوزراء بالقانون رقم ٦٢/٢٩ وبدل طبيعة العمل، كما لا يجوز الفصل بين بدل طبيعة العمل والمكافأة التشجيعية للعاملين في مجال الحاسب الآلي وذلك في حالة منح بدل تمثيل طبقاً للقانون رقم (٦٢/٢٩) على سند من القول بأن ذلك يتضمن الاعتداد بأحد مواد قرار مجلس الخدمة المدنية دون باقي مواده باعتبار أن مواد هذا القرار تعتبر وحدة متكاملة لايجوز - بأي حال من الأحوال - تجزئته عند التطبيق. كما انتهى الديوان إلى أن ما يسري على المهندسين وشاغلي الوظائف ذات الطابع الهندسي يسري أيضاً على الفئات الأخرى العاملة بالديوان الأميري المقرر لوظائفهم بدلات مثل العاملين في مجال الحاسب الآلي. وأن إقرار بدل التمثيل لموظفي مجلس الوزراء يتضمن أن يعامل موظفو مجلس الوزراء معاملة نظرائهم من موظفي الديوان الأميري لشاغلي الوظائف القيادية والعامة (حتى الدرجة الرابعة / عامة). وقد انتهى رأي الأمانة العامة لمجلس الوزراء إلى الأخذ بمبدأ الجمع بين بدل التمثيل المقرر لموظفي مجلس الوزراء والمكافأة التشجيعية التي تصرف لحملة المؤهلات العليا من العاملين في مجال العقل الإلكتروني استناداً إلى جملة أسباب ساقتها في كتابها الصادر بتاريخ ٩٦/٤/٣ والموجه إلى رئيس ديوان الموظفين.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول مدى جواز الجمع بين بدل التمثيل والمكافأة التشجيعية للعاملين في مجال الحاسب الآلي نفيد بأنه:

من حيث أن المادة الثانية من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٢ في شأن موظفي الديوان الأميري قد نصت على أن: «يعامل موظفو الديوان الأميري الشاغلون للوظائف العليا والعالية، بالنسبة إلى بدل التمثيل - معاملة نظرائهم من موظفي السلك الدبلوماسي في الديوان العام لوزارة الخارجية».

ومن حيث أن مجلس الخدمة المدنية قد اطلع على محضر اجتماع لجنة المرتبات والبدلات رقم (٩٣/٢) المنعقد بتاريخ ١٩٩٣/١٠/٥ وقرر الموافقة على الآتي:

«١ - يمنح الموظفون الكويتيون الشاغلون لإحدى درجات مجموعة الوظائف القيادية ومن الدرجة الرابعة حتى الدرجة (أ) بمجموعة الوظائف العامة العاملون بالأمانة العامة لمجلس الوزراء وديوان سمو ولي العهد ورئيس مجلس الوزراء - بدل تمثيل مماثل للبدل الذي يتقاضاه حالياً موظفو الديوان الأميري وفقاً للجدول المرفق.

٢ - يأخذ بدل التمثيل حكم المرتب فيصرف كاملاً أو مخفضاً تبعاً له. وذلك كله كما ورد في كتاب ديوان الموظفين المؤرخ ٩٣/١١/٦ والمرسل إلى وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء، وحيث تبين من الجدول المرافق لهذا الكتاب أن الموظفين الشاغلين للدرجتين الثالثة والرابعة من مجموعة الوظائف العامة يتقاضون بدل تمثيل يبلغ ١٢٠ د.ك شهرياً.

ومن حيث أن قرار وزير المالية رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ بمنح علاوة تشجيعية للكويتيين العاملين في مجال العقل الإلكتروني قد نص على الآتي:

«مادة ١ - يمنح الموظفون الكويتيون الحاصلون على شهادة جامعية، والمعينون على وظائف دائمة في مجال العقل الإلكتروني (الحاسب الآلي) علاوة تشجيعية بواقع ٢٥٪ من أول مربوط الدرجة التي يشغلها كل منهم.

مادة ٢ - لا يجوز أن يزيد مجمل المستحق من هذه العلاوة ومن بدل طبيعة العمل المنصوص عليه بالقرار رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه عن ٧٥٪ من أول مربوط الدرجة.

مادة ٣ - تمنح هذه العلاوة تابعة للمرتب، فتصرف كاملة أو منخفضة تبعاً له.

مادة ٤ - يوقف صرف هذه العلاوة في حالة النقل أو الندب أو التكليف إلى وظيفة أخرى، لا تدخل ضمن الوظائف المدرجة بالبيان المرافق للقرار رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه.

مادة ٥ - يعمل بهذا القرار من أول الشهر التالي لتاريخ صدوره».

ومن حيث أن بدل التمثيل الذي يمنح للمذكورين إنما يجري استناداً إلى

أحكام المادة الثانية من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٢ في شأن موظفي الديوان الأميري وإلى أحكام قرار مجلس الخدمة المدنية الوارد في كتاب ديوان الموظفين السابق الإشارة إليه، وليس إلى أحكام قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٧٩ بشأن منح بدل تمثيل لشاغلي بعض الوظائف. وأن العلاوة (المكافأة) التشجيعية تمنح للمذكورتين استناداً إلى أحكام قرار وزير المالية رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ سالف الإشارة إليه بمنح علاوة تشجيعية للكويتيين العاملين في مجال العقل الإلكتروني.

ومن حيث أن القرارين سالفي الذكر يقرران حقيقتين مختلفتين لكل منهما مجال إعمالها بشروطها وأوضاعها. فالأساس الذي تمنح بمقتضاه المذكورتان بدل التمثيل مختلف عن الأساس الذي تمنحان بمقتضاه العلاوة (المكافأة) التشجيعية. فأساس منح بدل التمثيل هو مساواة موظفي الديوان الأميري بنظرائهم من موظفي السلك الدبلوماسي في الديوان العام لوزارة الخارجية وفقاً للقانون رقم ٦٢/٢٩ السالف الإشارة إليه، وهو ما تقرر لحكمة توخاها القانون تتمثل في تمكين شاغلي هذه الوظائف من الظهور بالمظهر اللائق بهم ومواجهة ما يتكبدونه في سبيل قيامهم بواجباتهم من أعباء ونفقات تتطلبها الوظيفة، وأن مناط استحقاق هذا البدل هو شغلهم لهذه الوظائف دون أن تترخص جهة الإدارة في تقدير أحقيتهم فيه منحاً أو منعاً أما العلاوة التشجيعية فهي تمنح بمقتضى القرار رقم ٧٩/١٣ سالف الإشارة إليه، للموظفين الكويتيين الحاصلين على شهادة جامعية والمعينين على وظائف دائمة في مجال العقل الإلكتروني، ومن ثم فإن منح هذه العلاوة مرتبط بتحقق شروط منحها وهي كما نص عليها القرار المشار إليه متمثلة في أن يكون الموظف كويتياً وحاصلاً على الشهادة الجامعية ومعيناً في وظيفة دائمة في مجال العقل الإلكتروني. ومن حيث أن الموظفتين المذكورتين كويتيتان وحاصلتان على الشهادة الجامعية وتعملان في مجال العقل الإلكتروني بوظيفة (محلل نظم) فقد توفرت في حقهما شروط منح هذه العلاوة (المكافأة) التشجيعية.

ومن حيث أن نصوص القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٢ والقرار الوزاري رقم ٧٩/١٣ السالف الإشارة إليهما قد خلتا من أحكام تمنع الجمع بين بدل التمثيل والعلاوة التشجيعية، ومن حيث أن المادة الثالثة من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٧٩ بشأن منح بدل تمثيل لشاغلي بعض الوظائف والذي يجري نصها على أنه «لا يجوز الجمع بين هذا البدل - بدل التمثيل - وبين بدل طبيعة العمل أو بدل الاستدعاء وفي هذه الحالة يستحق أيهما أكبر» لا ينطبق حكمها على الحالة المعروضة ولا وجه لإعمال حكم النص عليها ذلك لأن بدل التمثيل الوارد في هذا القرار يختلف عن بدل التمثيل المقرر للمذكورتين على الوجه سالف بيانه من حيث أساس صرفه ومن حيث مقداره هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن الحظر الذي أوردته أحكام هذا القرار هو الجمع بين بدل التمثيل الذي يصرف بمقتضاه وبين بدل طبيعة العمل وليس المكافأة التشجيعية، ولا يصح القياس على عدم جواز الجمع بين بدل التمثيل وبدل طبيعة العمل الوارد في هذا القرار وعدم جواز الجمع بين بدل التمثيل والمكافأة التشجيعية لشاغلي وظائف العقل الإلكتروني بمقولة عدم جواز الفصل بينه وبين بدل طبيعة العمل ذلك لأن كلاً من طبيعة المكافأة التشجيعية وبدل طبيعة العمل مختلفان في شروط وأحكام استحقاق كل منهما.

لما كان ذلك وكانت كل من السيدة / ——————

والسيدة / —————— تشغلان وظيفة محلل نظم في الأمانة العامة لمجلس الوزراء ثم نقلتا إلى الديوان الأميري في ذات الوظيفة فإن كلاً منهما تستحق بدل التمثيل الوارد في القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٢ سالف الإشارة إليه والمكافأة التشجيعية للعاملين في مجال العقل الإلكتروني.

وتأسيساً على ذلك نرى أنه يجوز الجمع بين بدل التمثيل والمكافأة التشجيعية لكل من السيدة / —————— والسيدة / —————— وفقاً لما سلف بيانه.

فتوى رقم ٩٧/٢١٧/٢ - ٣٢٥٥ في ١ ديسمبر ١٩٩٧

موظف - بدل - صدور قرار من المجلس الطبي العام بتخفيف العمل عن بعض أعضاء هيئة التدريس والتدريب بسبب المرض - يجوز للهيئة وضع قواعد تنظيمية عامة تقضي بصرف بدل المهنة وبدل طبيعة العمل المقرر لأعضاء هيئة التدريس بفئات أقل من الفئات المنصوص عليها في جداول المرتبات السارية - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - بشأن إبداء الرأي حول مدى إمكانية صرف بدل طبيعة العمل وبدل المهنة المنوه عنهما بجدولي مرتبات أعضاء هيئتي التدريس والتدريب عند صدور قرار من المجلس الطبي العام بتخفيف العمل على أحد أعضاء هيئتي التدريس والتدريب.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - في أن العمل في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي قد جرى على تطبيق أحكام جداول المرتبات المرافق لكتاب ديوان الخدمة المدنية رقم (م خ م / ٥٠٣ / ١٩ / ٩٧) اعتباراً من ١٩٩٧/١٠/١ بالنسبة لأعضاء هيئتي التدريس والتدريب بالهيئة وذلك لقاء قيامهم بالعبء التدريسي والواجبات الوظيفية الأخرى المنوه عنها بأحكام لائحة التوظيف المعمول بها بهذا الخصوص.

وتذكرون أن المجلس الطبي العام يصدر قرارات بتخفيف العمل عن بعض أعضاء هيئة التدريس والتدريب بسبب المرض وترغب الهيئة في إصدار قواعد تنظيمية عامة تقضي بتخفيض صرف بدل طبيعة العمل وبدل المهنة الواردين في جداول المرتبات المشار إليها بما يتناسب مع نسبة تخفيف العمل المقرر بقرار من المجلس الطبي العام لأي منهم.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (٥٢) من اللائحة الخاصة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي

والتدريب تنص على أن «يستحق العضو مرتباته وبدلاته ومكافأة نهاية الخدمة وفقاً للنظم المقررة بالهيئة...» وتنص المادة ٥٦ من تلك اللائحة على أن «واجبات أعضاء هيئة التدريس:

١ - يلتزم عضو هيئة التدريس بحضور عدد من الساعات المكتبية وساعات الإرشاد.. وفقاً للتنظيم الذي يصدر به قرار من مدير عام الهيئة.

٢ - يحدد نصاب العضو من ساعات التدريس أسبوعياً على الوجه التالي:

- رئيس القسم	٨ ساعات
- نائب رئيس القسم	١٠ ساعات

كما تنص المادة ٥٧ من ذات اللائحة على أن «واجبات أعضاء هيئة التدريب:

١ - يلتزم عضو هيئة التدريب بحضور عدد من الساعات المكتبية أسبوعياً طبقاً للتنظيم الذي يحدده مدير عام الهيئة.

٢ - يحدد نصاب العضو من ساعات التدريب أسبوعياً على الوجه التالي:

- رئيس القسم	٨ ساعات
- مدرب متخصص (أ، ب، ج)	١٤ ساعة

وواضح من الأحكام المتعددة أنها أوجبت على أعضاء كل من هيئة التدريس وهيئة التدريب بالهيئة المذكورة بأداء ساعات عمل محددة على النحو المبين فيما سبق.

ولما كان الجدول رقم ١ / الخاص بمرتبات أعضاء هيئة التدريس المرفق بكتاب ديوان الخدمة المدنية رقم م خ م / ٥٠٣ / ١٩ / ٩٧ المؤرخ ٩٧/٨/٩ المرسل إلى مدير عام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب سالف الذكر قد تضمن في الملاحظة الأولى الواردة به أن فئات بدل المهنة في هذا الجدول تمثل الحد الأقصى ويجوز للهيئة العامة منح هذا البدل بفئات أقل فيما عدا حملة التخصصات النادرة فيمنحون هذا البدل بحده الأقصى.

كما تضمن الجدول رقم (٢) الخاص بمرتبات أعضاء هيئة التدريب في الملاحظة رقم (١) منه أن فئات بدل طبيعة العمل في هذا الجدول تمثل الحد

الأقصى ويجوز للهيئة العامة منح هذا البدل بفئات أقل وفق ضوابط عامة محددة.

ومن حيث أنه متى كان الأمر ما تقدم فإنه يجوز للهيئة إعمالاً لصريح الملاحظتين المشار إليهما أن تسن من القواعد التنظيمية العامة المجردة ما تقرر به منح من كل من بدل المهنة المقرر لأعضاء هيئة التدريس عدا حملة التخصصات النادرة وبدل طبيعة العمل المقرر لأعضاء هيئة التدريب بفئات أقل عن الفئات المنصوص عليها في الجدول المشار إليها وذلك عند صدور قرار من المجلس الطبي بتخفيف العمل عن أحد أعضاء هيئتي التدريس والتدريب بالهيئة وذلك بما يتناسب مع نسبة تخفيف العمل التي قررها المجلس الطبي لكل منهم، وغني عن البيان أنه إذا رغبت الهيئة في صرف بدل طبيعة العمل مخفضاً بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في حالة صدور قرار من المجلس الطبي بتخفيف العمل عن أحدهم، فإنه يتعين على الهيئة في هذه الحالة اللجوء إلى الطريق الذي رسمه المشرع في هذا الشأن وذلك بعرض الأمر على مجلس الخدمة المدنية إعمالاً لحكم المادة ٣٨ من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ والتي جرى نصها كالآتي:

«تعرض نظم المرتبات المعمول بها في الهيئات العامة.. على مجلس الخدمة المدنية للنظر في إقرارها أو تعديلها حسب الأصول..» وذلك بحسبان أن جدول مرتبات أعضاء هيئة التدريس المشار إليه لم يخول الهيئة منح بدل طبيعة العمل بفئات أقل من الفئات الواردة به حيث اقتصر فقط على بدل المهنة على ما سلف البيان، ولو أراد غير ذلك لما أعوزه النص عليه صراحة.

لكل ما تقدم نرى أنه يجوز للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وضع قواعد تنظيمية عامة تقضي بصرف كل من بدل المهنة المقرر لأعضاء هيئة التدريس وبدل طبيعة العمل المقرر لأعضاء هيئة التدريس بفئات أقل من الفئات المنصوص عليها في جداول المرتبات السارية في الحالات التي يصدر فيها قرار من المجلس الطبي العام بتخفيف العمل عن أحد أعضاء هيئة التدريس أو التدريب وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٢/٢٧٩/٩٩ - ٢٩٣٦ في ٢٨ نوفمبر ١٩٩٩

القاعدة (٢٥)

موظف

موظف - بدل - بدل طبيعة العمل والمكافأة التشجيعية - مناط استحقاقهما للموظفين الكويتيين المعينين على وظائف دائمة في مجال الحاسب الآلي هو مجرد شغل إحدى الوظائف المقرر لها البدل والعلاوة والقيام بأعمالها فعلاً - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب وزارة الأشغال في شأن إبداء الرأي حول مدى أحقية السيد / .... في الحصول على بدل طبيعة العمل والمكافأة التشجيعية خلال الفترة من ٩٤/١٠/٥ إلى ١٩٩٧/٧/٩.

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما تبين من مطالعة الأوراق - في أن السيد / .... كان يعمل في وظيفة مساعد صائغ برامج في الدرجة الرابعة العامة بوزارة الداخلية، وقد تم نقله إلى العمل بإدارة شئون الموظفين بوزارة الأشغال العامة في نفس درجته المالية والوظيفية بالقرار رقم ..... الصادر بتاريخ ١٩٩٤/٥/٣.

وبتاريخ ٩٤/١٠/٢٥ صدر القرار رقم ..... بتكليف المذكور بالقيام بعمل رئيس قسم التعيينات بنفس درجته المالية ثم عدل هذا القرار رقم .... بتاريخ ٩٧/١/١٥ ليصبح تكليف المذكور بالإضافة إلى عمله القيام بأعمال رئيس قسم التعيينات وذلك بأثر رجعي من تاريخ صدوره.

وبتاريخ ٩٧/٧/٩ صدر القرار الوزاري رقم ...... بإعارة المذكور (مساعد صائغ برامج ومكلف للقيام بأعمال رئيس قسم التعيينات بالدرجة الثالثة عامة بإدارة شئون الموظفين إلى جمعية ..... التعاونية لمدة سنة بدون راتب) في وظيفة مدير عام وذلك اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل.

بيد أن مندوبي ديوان المحاسبة قد درجوا خلال إجراء التفتيش الدوري على الوزارة منذ عام ٩٧/٩٦ وما بعدها على إثبات ملاحظة تتمثل في أنه كان يجب

على الوزارة عند صدور قرار التكليف رقم (٩٠٩ لسنة ١٩٩٤) إيقاف صرف كل من (بدل طبيعة العمل والمكافأة التشجيعية) الذي كان يصرف للسيد المذكور خلال الفترة من تاريخ ١٩٩٤/١٠/٢٥ وحتى تسلمه العمل بجمعية ..... التعاونية في ١٩٩٧/٧/٩.

وقد ردت الوزارة على هذه الملاحظة بأن تكليف المذكور بالقيام بعمل رئيس قسم التعيينات كان بالإضافة إلى عمله الأصلي وهو (مساعد صائغ برامج)، وأضافت في كتابها المؤرخ في ٢٣ من يوليو سنة ٢٠٠٠ بأن المذكور كان يقوم بعمله كمساعد صائغ برامج خلال فترة تكليفه بالعمل رئيس قسم التعيينات.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن البين من مطالعة قرار وزير المالية رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ بمنح بدل طبيعة عمل للعاملين في مجال العقل الإلكتروني المعدل بالقرار رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٧ المعمول به اعتباراً من ١٩٧٧/١/١ أنه قد نص في المادة (١) منه على أن «يمنح شاغلو الوظائف المدرجة بالبيان المرفق بدل طبيعة عمل طبقاً لما يلي:

أولاً: الحاصلون على درجة البكالوريوس أو درجة جامعية معادلة لها يمنحون الفئات التالية:

أ - ٥٠٪ من أول مربوط الدرجة للشاغلين لإحدى وظائف الحلقة الأولى.

ب - ....

ج - ....

ونص في المادة (٢) منه على أن «يشترط لمنح هذا البدل أن يكون الموظف قد أتم بنجاح دورات تدريبية نظرية وعملية على العقل الإلكتروني لمدة لا تقل عن سنة، أو أن يكون لديه مدة خبرة مناسبة».

ومن حيث أن قرار وزير المالية رقم (١٣) لسنة ١٩٧٩ بمنح علاوة تشجيعية للكويتيين العاملين في مجال العقل الإلكتروني قد نص في المادة الأولى منه على أن «يمنح الموظفون الكويتيون الحاصلون على شهادة جامعية والمعينون على وظائف دائمة في مجال العقل الإلكتروني (الحاسب الآلي) علاوة تشجيعية

بواقع ٢٥٪ من أول مربوط الدرجة التي يشغلها كل منهم».

ومن حيث أن البين من هذين القرارين أنهما قد قررا منح العاملين الكويتيين المعينين على وظائف دائمة في مجال العقل الإلكتروني بدل طبيعة عمل وعلاوة تشجيعية وذلك بالفئات المشار إليها طالما أن العامل يقوم بعمله المشار إليه وأتم الدورات التدريبية بنجاح أو له مدة خبرة مناسبة في هذا المجال.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المذكور حاصل على شهادة جامعية (بكالوريوس العلوم الإدارية) وعمل بالوزارة بالدرجة المالية الرابعة عامة في وظيفة مساعد صائغ برامج اعتباراً من ٩٤/٥/٣ وهي إحدى الوظائف الداخلة في مجال العقل الإلكتروني المقرر لها بدل طبيعة عمل وعلاوة تشجيعية طبقاً لقراري وزير المالية رقمي ١٠٨ لسنة ١٩٧٦، ١٣ لسنة ١٩٧٩ سالفي الذكر، وظل قائماً بعمله المشار إليه حتى تاريخ صدور قرار إعارته إلى جمعية .... التعاونية في ٩٧/٧/٩ ومن ثم فإن المذكور يستحق صرف كل من بدل طبيعة العمل والعلاوة التشجيعية المشار إليها إلى تاريخ إعارته لجمعية.... التعاونية.

ولا يقدح في ذلك ما أثاره ديوان المحاسبة من ملاحظة في هذا الشأن إذ الثابت أن تكليف الوزارة للمذكور بالعمل رئيساً لقسم التعيينات كان بالإضافة إلى عمله كمساعد صائغ برامج وذلك على النحو الثابت في كتاب الوزارة المؤرخ ٢٣ من يوليو سنة ٢٠٠٠ المشار إليه من أن المذكور كان يقوم بعمله كمساعد صائغ برامج خلال فترة تكليفه بالعمل رئيساً لقسم التعيينات.

وغني عن البيان أن المناط في استحقاق بدل طبيعة العمل والعلاوة التشجيعية في الحالة المعروضة هو مجرد شغل إحدى الوظائف المقرر لها البدل والعلاوة والقيام بأعمالها فعلاً.

وبناء على ما تقدم، نرى أحقية السيد / ________________ في صرف كل من طبيعة العمل والمكافأة التشجيعية خلال الفترة من ١٩٩٤/١٠/٢٥ إلى ١٩٩٧/٧/٩ إعمالاً لقراري وزير المالية رقمي ١٠٧ لسنة ١٩٧٦، ١٣ لسنة ١٩٧٩ متى كانت شروطهما متوافرة، وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٢٠٠٠/٩٥/٢ - ٣١٥٢ في ١٨ سبتمبر ٢٠٠٠

موظف

موظف - بدل - بدل خفارة - عدم جواز الجمع بين البدلات المقررة لشاغلي الوظائف ذات الطابع الهندسي وبدلات وظائف الخدمات الطبية - لا يجوز استرداد المبالغ التي صرفت كبدل خفارة - الأجر مقابل العمل - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتاب وزارة الدفاع في شأن إبداء الرأي حول مدى إمكانية اعتبار تكليف الموظفات .... و........................ و........................ القيام بأعمال الخفارة وممارستهن هذا العمل من الناحية الواقعية سبباً لإعفائهن من مبالغ بدل الخفارة المطلوب استردادها منهن.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه بتاريخ ١٩٩٤/٢/٢١ صدر قرار وكيل الوزارة رقم ... لسنة ١٩٩٤ بصرف بدل خفارة للسيدة /................... بواقع ٢٥ يناراً اعتباراً من ١٩٩٣/١١/١ تاريخ تكليفها بالخفارة، وبتاريخ ١٩٩٤/٨/١٦ صدر قرار وكيل الوزارة رقم .... بصرف بدل خفارة للسيدة /................... (مساعد مهندس كيمياء) اعتباراً من ١٩٩٤/٧/١ تاريخ تكليفها بواجب الخفارة، وبتاريخ ١٩٩٥/٣/٢٦ صدر القرار رقم .... لسنة ١٩٩٥ بصرف بدل خفارة للسيدة /................... (مساعد مهندس كيمياء) اعتباراً من ١٩٩٥/١/٣ تاريخ استلام الخفارة.

وتذكرون أنه قد تم تعيين المذكورات بهيئة الخدمات الطبية بالوزارة (قسم المختبرات) وأنه تم تكليفهن بالعمل بالخفارة لمدة ١٨ ساعة أسبوعياً بناء على طلب جهة عملهن، وقد استندت إدارة الشئون الإدارية في صرف ذلك البدل للمذكورات على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦ لسنة ١٩٨١ الصادر في ١٩٨١/٩/٢٢ بشأن منح بدلات للموظفين القائمين على الخدمات الطبية بوزارة الصحة العامة، وعلى طلب جهة عملهن.

وتضيفون أنه استمر صرف بدل الخفارة للموظفات المذكورات لقيامهن بعمل الخفارة بقسم المختبرات وذلك إلى أن اعترض ديوان الخدمة المدنية على صرف بدل خفارة للمذكورات وطلب وقف صرف هذا البدل واسترداد ما تم صرفه كاملاً مستنداً في ذلك إلى أن المذكورات يشغلن وظيفة (مساعد مهندس كيمياء) وهي من الوظائف ذات الطابع الهندسي ويتقاضين بدل طبيعة العمل والمكافأة التشجيعية المقررة لشاغلي الوظائف الهندسية وفقاً لأحكام قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٨٤ ومن ثم فإن عملهن يكون في المجال الهندسي وليس في المختبرات الطبية الذي يخرج عن نطاق تخصصهن ومن ثم لا يجوز أن يطبق عليهن أحكام قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦ لسنة ١٩٨١ الخاص بالعاملين في مجال الخدمات الطبية باعتبار أن وظائفهن (مساعد مهندس كيمياء) ليست من وظائف الخدمات الطبية.

وأضاف ديوان الخدمة المدنية أنه فضلاً عن ذلك فإنه لا يجوز الجمع بين البدلات المقررة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٨٤ بشأن منح بدلات للمهندسين ولشاغلي الوظائف ذات الطابع الهندسي في الجهات الحكومية وبين بدل الخفارة المقرر بمقتضى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦ لسنة ١٩٨١.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أنه بمطالعة أحكام قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٨٤ بشأن منح بدلات للمهندسين ولشاغلي الوظائف ذات الطابع الهندسي في الجهات الحكومية يبين أنه ينص في مادته الثانية على أنه: (يمنح المهندسون وكذلك شاغلو الوظائف ذات الطابع الهندسي بدل طبيعة عمل وفقاً للجدول رقم (١) المرافق وذلك بشرط شغلهم وظائف تتطلب المؤهلات الحاصلين عليها)، كما ينص في مادته الثالثة على أنه: (يمنح الكويتيون الذين يستحقون بدل طبيعة العمل المنصوص عليه في المادة السابقة مكافأة تشجيعية وذلك وفقاً للجدول رقم ٢ المرافق).

والمستفاد من سياق هذين النصين أنه يشترط لمنح بدل طبيعة عمل للمهندسين ولشاغلي الوظائف ذات الطابع الهندسي في الجهات الحكومية أن يكونوا شاغلين لوظائف تتطلب المؤهلات الحاصلين عليها ومن ثم فإن هذا البدل مقرر لمن يشغل وظيفة مهندس أو لمن يشغل وظيفة ذات طابع هندسي وفقاً لأحكام القانون ومن بينها وظيفة (مساعد مهندس كيمياء) وذلك حسبما أفاد ديوان الخدمة المدنية في كتابه المؤرخ ٢٠٠١/٧/٢٢.

ومن حيث أنه بمطالعة أحكام قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦ لسنة ١٩٨١ بشأن منح بدلات للموظفين القائمين على الخدمات الطبية بوزارة الصحة العامة بين أنه ينص في المادة الخامسة منه على أن: (يمنح الأطباء والصيادلة وباقي فئات الخدمات الطبية الشاغلون لدرجات مجموعة الوظائف العامة الذين يكلفون بالخفارة لمدة (١٨) ساعة في الأسبوع على الأقل خلال ساعات الدوام المقررة بدل خفارة بالفئات الواردة في الجدول رقم (٣) المرافق). وينص في المادة السادسة منه على أنه: (لا يجوز الجمع بين بدل الخفارة والتعويضات عن الأعمال الإضافية وعن العمل بنظام النوبة)، كما ينص في المادة (١٣) منه على أن (يقوم ديوان الموظفين بالاتفاق مع وزارة الصحة العامة بوضع القواعد الخاصة بتحديد وظائف الأطباء الإشرافية الرئاسية وكذلك الوظائف ذات الطابع الفني في مجال الخدمات الطبية).

ومن حيث أنه يستفاد مما تقدم أن الأطباء والصيادلة والشاغلين للوظائف ذات الطابع الفني في مجال الخدمات الطبية ممن ينتمون لدرجات مجموعة الوظائف العامة والذين يكلفون بالخفارة لمدة ١٨ ساعة في الأسبوع يمنحون بدل خفارة بالفئات الواردة بالجدول رقم (٣) المرافق لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦ لسنة ١٩٨١ المشار إليه على أن يتولى ديوان الخدمة المدنية بالاتفاق مع وزارة الصحة تحديد الوظائف ذات الطابع الفني في مجال الخدمات الطبية والذين يستحق شاغلوها بدل الخفارة المشار إليه.

ومن حيث أنه قد تم بالفعل تحديد الوظائف ذات الطابع الفني في مجال

الخدمات الطبية بالاتفاق بين ديوان الخدمة المدنية ووزارة الصحة ومنها (العاملون بالمختبرات) وذلك حسبما هو ثابت بكتاب ديوان الخدمة المدنية المؤرخ ٢٠٠١/٧/٢٢ المشار إليه.

ومن حيث أن ديوان الخدمة المدنية قد أشار في كتابه المؤرخ ٢٠٠٠/٨/٨ أنه لا يجوز الجمع بين البدلات الواردة بقراري مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٤/٢ و٨١/٦ إذ أن البدل المقرر بالقرار الأول إنما هو مخصص لمن يشغل وظيفة مهندس وكذلك لشاغلي الوظائف ذات الطابع الهندسي، أما البدل المقرر بالقرار الثاني فإنه مخصص لمن يشغل وظائف الأطباء والصيادلة والوظائف ذات الطابع الفني في مجال الخدمات الطبية فحسب، وأضاف في كتابه المؤرخ ٢٠٠١/٧/٢٢ المتقدم أن وظيفة مساعد مهندس كيمياء تعتبر من الوظائف ذات الطابع الهندسي ولا تعتبر من وظائف الخدمات الطبية ومن ثم يطبق في شأن شاغليها قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٤/٢ ولا يجوز تطبيق قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨١/٦ في شأنهم باعتبار أنها ليست من وظائف الخدمات الطبية.

ومن حيث أن ما ذهب إليه ديوان الخدمة المدنية من أنه لا يجوز الجمع بين البدلات المنصوص عليها في قراري مجلس الخدمة المدنية رقمي ٨١/٦ و٨٤/٢ إنما يصادف صحيح القانون، ذلك أن كلاً من هذين القرارين إنما يخاطب في أحكامه الشاغلين لوظائف معينة تتميز في طبيعتها عن الوظائف الأخرى، فبينما يخاطب القرار الأول الشاغلين لوظائف ذات طابع هندسي، ولا يتأتى لموظف معين أن يكون شاغلاً لوظيفة فنية في مجال الخدمات الطبية ووظيفة ذات طابع هندسي في ذات الوقت وكل منهما شرط لاستحقاق البدل المخصص لها في قراري مجلس الخدمة المدنية سالفي الذكر.

ومن حيث أنه لئن كان صحيحاً ما ذهب إليه ديوان الخدمة المدنية من أنه لا يجوز الجمع بين البدلات الواردة في قراري مجلس الخدمة المدنية رقمي ٨١/٦ و٨٤/٢ على الوجه سالف الذكر، فإن الثابت من كتاب وكيل وزارة الدفاع الموجه

إلى ديوان الخدمة المدنية المؤرخ ٢٠٠٠/٦/٤ أنه قد تم تعيين كل من .... و ....
و .... بهيئة الخدمات الطبية (قسم المختبرات) كما أن الثابت من كتاب رئيس هيئة الخدمات الطبية المؤرخ ٢٠٠٠/١٠/٤ المرسل إلى وكيل وزارة الدفاع أن المذكورات يمارسن من الناحية الفعلية عملهن في الأعمال المخبرية التي تخدم مختبر هيئة الخدمات الطبية بمستشفى القوات المسلحة، كما أن الثابت أنهن قد قمن فعلاً بتأدية عملهن وفق نظام الخفارة طوال مدة تكليفهن وبناء على ذلك صدرت القرارات أرقام ..../ ٩٤ و..../ ٩٥ بصرف بدل الخفارة لكل منهن وفقاً لأحكام قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨١/٦ المشار إليه، وأياً كان الرأي حول سلامة هذه القرارات ومدى مطابقتها للقانون فإن الثابت بيقين أن هؤلاء الموظفات قد التزمن بالقرارات الصادرة من السلطة المختلفة بتكليفهن بالعمل وفقاً لنظام الخفارة على الوجه الذي سلف بيانه وأدين العمل المنوط بهن على الوجه المرغوب فيه، ومن ثم لا تثريب عليهن في هذا الخصوص وإذ كانت القاعدة الأصولية المستقرة في الفقه والقضاء الإداري تقرر أن (الأجر مقابل العمل)، ولما كانت المبالغ التي صرفت للموظفات المذكورات كبدل للخفارة إنما صرفت لهن لقاء قيامهن بالعمل بنظام الخفارة بالمختبر على الوجه الثابت في الأوراق فمن ثم فلا يجوز استردادها منهن.

وبناء على ذلك نرى أنه لا يجوز استرداد المبالغ التي صرفت كبدل خفارة للموظفات المعروضة حالة كل منهن وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٢٠٠٠/٤٤٥/٢ - ١٥٦٨ في ٢٧ مايو ٢٠٠٢

القاعدة (٢٧)

موظف - بعثة - نفقات البعثة - حكم نهائي / لا يجوز الرجوع على مبعوث بدعوى لمطالبته بمبلغ يمثل باقي النفقات التي تحملتها الدولة خلال مدة بعثته بعد صدور حكم نهائي بإلزام المبعوث برد جزء من مصروفات بعثته - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتب ديوان الخدمة المدنية بشأن إبداء الرأي حول إمكانية الرجوع على السيد / .... بدعوى لمطالبته بمبلغ ٣٢٢٨,٨٨٩ د.ك يمثل باقي النفقات التي تحملتها الدولة خلال مدة بعثته.

وتتلخص الوقائع - حسبما هو مبين بالأوراق - في أن السيد / .... - كان يعمل بوزارة النفط وأوفد في بعثة دراسية إلى الولايات المتحدة الأمريكية لاستكمال دراسته العليا في الجيولوجيا تسبقها سنة واحدة لدراسة اللغة الإنجليزية اعتباراً من ١٩٧٧/١/١٤ وقد قرر ديوان الموظفين وقف بعثته الدراسية بناء على طلبه وطلب وزارة النفط اعتباراً من تاريخ مغادرته لمقر دراسته في ١٩٧٨/٦/١٢ وذلك شريطة أن يعود للدراسة خلال سنة واحدة من تاريخ وقف البعثة مع اعتبار الفترة من ١٩٧٨/٦/١٣ وحتى ١٩٧٨/٩/٩ من ضمن البعثة، وبتاريخ ١٩٨٢/١٠/٣١ استقال المذكور من الخدمة، وبتاريخ ١٩٨٤/٥/٢٠ قرر ديوان الموظفين إلغاء بعثته اعتباراً من تاريخ وقفها في ١٩٧٨/٩/١٠.

وبناء على طلب ديوان الموظفين أقامت هذه الإدارة الدعوى رقم .../ ١٩٨٧ إداري بصفتها نائباً قانونياً عن كل من وزارة النفط وديوان الموظفين ضد المبعوث المذكور لمطالبته بمبلغ ٣٢٩٠,١١٣ د.ك والمصروفات وهو يمثل ٣٠٪ من النفقات والمرتبات التي تحملتها الدولة خلال مدة بعثته وقد أقيمت الدعوى استناداً إلى حكم المادة ١٤ من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٢ لسنة ١٩٨٠ بلائحة البعثات والإجازات الدراسية، وبجلسة ١٩٨٨/٤/٢٥ قضت محكمة أول

درجة برفض الدعوى وألزمت المدعيين مبلغ عشرة دنانير مقابل أتعاب المحاماة وذلك تأسيساً على سقوط حق الحكومة في استرداد تلك المبالغ المطالب بها بالتقادم فاستأنف المدعيان هذا الحكم بالاستئناف المقيد برقم ... لسنة ١٩٨٨ إداري، وبجلسة ١٩٨٨/١١/٢٩ قضت محكمة الاستئناف العليا بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء بإلزام المستأنف عليه بأن يؤدي إلى المستأنفين مبلغ ٣٢٩٠,١١٣ د.ك والمصروفات فطعن المبعوث المذكور على هذا الحكم بالتمييز بالطعن رقم .../ ١٩٨٨ تجاري، وبجلسة ١٩٨٩/٥/١٥ قضت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه وألزمت الطاعن المصروفات ومبلغ عشرين ديناراً مقابل أتعاب المحاماة وحكمت بمصادرة الكفالة.

وتذكرون أنه تطبيقاً لحكم المادة ١/١٨ من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٦/١/١٣ بلائحة البعثات للموظفين والمستخدمين معدلة بالمرسوم الصادر في ١٩٧٨/٧/٨ فإن جملة النفقات التي تحملتها الدولة بسبب بعثة المذكور قد بلغت ٦٥١٩ د.ك وأن المحكمة الاستئنافية في حكمها الصادر في الاستئناف رقم .../ ١٩٨٨، السالف البيان قد قضت بإلزام المبعوث المذكور بأن يسدد إلى وزارة النفط والديوان مبلغ ٣٢٩٠,١١٣ د.ك والمصروفات عن درجتي التقاضي ومقابل أتعاب المحاماة استناداً إلى صحيح حكم المادة ١٤ من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٢ لسنة ١٩٨٠ السالف الإشارة إليه ويمثل هذا المبلغ ٣٠٪ من النفقات والمرتبات التي تحملتها الدولة خلال مدة بعثة المذكور الدراسية وأنه بخصم هذا المبلغ المقضى به بالحكم الاستئنافي المشار إليه من جملة النفقات التي أنفقت عليه خلال مدة بعثته البالغ قدرها ٦٥١٩ د.ك محسوبة طبقاً لحكم المادة ١/١٨ من المرسوم الصادر في ١٩٧٦/١/١٣ معدلة بالمرسوم الصادر في ١٩٧٨/٧/٨ يكون الباقي المستحق على المبعوث المذكور هو مبلغ ٣٢٢٨,٨٨٩ د.ك.

وتطلبون إبداء الرأي حول إمكانية الرجوع على المبعوث المذكور بدعوى قضائية بهذا المبلغ وتسترشدون في هذا الخصوص بالحكمين الصادرين في

الدعـــويين المقــامـــتين مـن كل من ديوان الموظفين ووزارة التــربيـــة ضـــد السيـد / .... الذي كان قد أوفد في بعثة دراسية والدعـوى الأولى رقم .... لسنة ١٩٨٥ التي قـضى فيـهـا بجلسـة ١٩٨٧/١١/١٠ بإجابة ديوان الموظفين إلى طلبه بأن يرد المدعـى المذكور للديوان ٣٠٪ من قيمة النفقات التي أنفقت عليه، والدعوى الثانية رقم .... لسنة ١٩٨٨ إداري والتي قـضى فـيـهـا بإلزام المذكـور بأن يؤدى للديوان باقي النفـقـات إعـمـالاً لحكم المادة ١/١٨ من لائحـة البـعـثـات الصــادرة بالمرسـوم الصــادر في ١٩٧٦/١/١٣ معدلة بالمرسوم الصادر في ١٩٧٨/٧/٨ المشار إليه.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة ٥٣ من المرسوم بالقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٨٠ بشأن الإثبات في المواد المدنية والتجارية قد نصت على أن: «الأحكام التي حازت حجية الأمر المقضي تكون حجة فيما فصلت فيه من الخصومة ولا يجوز قبول دليل بنقض هذه القـرينة ولكن لا تكون لتلك الأحكام هذه الحـجـيـة إلا في نزاع قـائم بين الخصوم أنفسهم دون أن تغير صفاتهم وتعلق بذات الحق محلاً وسبباً».

ومن حيث أن المستقر عليه في قضاء محكمة التمييز أن المناط في حجية الشيء المقضي المانعة من إعادة طرح النزاع في المسألة المقضي فيها وفقاً لما تقضي به المادة ٥٣ من المرسوم بالقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه هي أن تكون مسألة أساسية استقرت حقيقتها بذلك الحكم استقراراً مانعاً من إعادة مناقشتها لدى الحكم ا لثاني كما أنه من المتفق عليه فقهاً وقضاء أن الأسباب التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بهذا المنطق تعتبر مشتركة مع المنطوق في حجية الشيء المحكوم به لأنها أساس الحكم وتتعلق بموضوعه حتماً، ولا تقوم للمنطوق قائمة إلا بها فهي جزء منه لا ينفصل عنه.

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على الحكم الصادر من محكمة الاستئناف العليا الدائرة الإدارية والتجارية بجلسة ١٩٨٨/١١/٢٩ في الاستئناف رقم

../١٩٨٨ أنه قد بنى قضاءه بإلزام المبعوث المذكور بمبلغ ٣٢٩٠,١١٣ د.ك استناداً إلى ما أورده من أسباب جاء بها ما نصه: «وحيث أنه عن موضوع الدعوى فلما كان المستأنف عليه لم يدفعها بأي دفع أو دفاع سوى الدفع بالتقادم وقد تبين مما تقدم عدم سلامته وكان طلب المستأنفين المدعيين - إلزام المستأنف عليه برد المبالغ المطالب بها يستند إلى صحيح حكم المادة ١٤ من لائحة البعثات الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٢ لسنة ١٩٨٠ سالف الذكر وتظاهره الأوراق والمستندات المقدمة في الدعوى فمن ثم يتعين إجابة المستأنفين إلى طلباتهم...».

فهذا القضاء قد ألزم المبعوث المذكور بالمبلغ المقضي به في هذا الحكم على مقتضى حكم المادة ١٤ من لائحة البعثات الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٢ لسنة ١٩٨٨ وبذلك يكون هذا الحكم قد فصل في الأساس القانوني الذي يلتزم بمقتضاه المبعوث المذكور برد المبالغ التي يجوز الرجوع بها عليه نتيجة لإخلاله بالتزامه بعدم استئناف بعثته وقد تحدد وفقاً لهذا الأساس القانوني مقدار المبالغ التي يجوز الرجوع بها على المبعوث المذكور وهي وفقاً لما تقضي به المادة ١٤ من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٢ لسنة ١٩٨٠ فإن المبعوث يلتزم برد ٣٠٪ من المرتبات والبدلات والمخصصات التي تحملتها الدولة خلال مدة البعثة وهو ما قضى به الحكم الاستئنافي السالف البيان ولقد كانت هذه المسألة مطروحة على بساط البحث أمام المحكمة وفصلت فيها صراحة ومن ثم يكون هذا الحكم قد حاز قوة الشيء المقضي في تحديده للائحة الواجبة التطبيق لاسترداد المرتبات والبدلات والمخصصات نتيجة لإخلال المبعوث المذكور لالتزامه باستئناف بعثته الدراسية السالفة البيان وفي تحديده للمبالغ التي يجوز الرجوع بها عليه وهذه الحجية تمنع من العودة مرة ثانية من الرجوع على المبعوث المذكور نتيجة لإخلاله بهذا الالتزام وفق أحكام قاعدة قانونية أخرى مغايرة لتلك القاعدة التي فصل على مقتضاها الحكم الاستئنافي المشار إليه. وترتيباً على ذلك فإنه لا يجوز الرجوع على المبعوث المذكور لمطالبته بباقي النفقات التي تحملتها الدولة بسبب بعثته وفقاً لحكم المادة ١/١٨ من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٦/١/١٣ بلائحة البعثات للموظفين والمستخدمين معدلة بالمرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٨/٧/٨.

ومن حيث أنه لا ينال مما تقدم الاسترشاد في هذا الخصوص بالأحكام الصادرة في الدعويين رقم .... لسنة ١٩٨٥ إداري ورقم .... لسنة ١٩٨٨ إداري السالف الإشارة إليهما وذلك لاختلاف وقائع هاتين الدعويين عن وقائع الحالة المعروضة محل البحث ذلك أنه يبين من مدونات الحكم الصادر في الدعوى رقم .... لسنة ١٩٨٥ أنه قد فصل في الأساس القانوني التي تقوم عليه الدعوى قاضياً بأن المادة ١/١٨ من لائحة البعثات للموظفين والمستخدمين الصادرة بالمرسوم المؤرخ ١٩٧٦/١/١٣ معدلة بالمرسوم الصادر في ١٩٧٨/٧/٨ هي الواجبة التطبيق وأن الطلب المطروح على المحكمة ومحل نظرها هو مطالبة ديوان الموظفين برد مبلغ يمثل ٣٠٪ من إجمالي مستحقات البعثة التي صرفها الديوان للمدعى عليه وأنه لا يجوز للمحكمة أن تقضي له بأزيد من طلباته وفي الدعوى رقم .... لسنة ١٩٨٨ المشار إليها استكمل الديوان مطالبته بباقي النفقات فقضت له المحكمة بذلك وفقاً لذات المادة ١/١٨ من لائحة البعثات للموظفين والمستخدمين المشار إليها فالمحكمة في الدعوى الأولى رقم ... لسنة ١٩٨٥ إداري لم تفصل بقضاء قاطع في مدى استحقاق ديوان الموظفين لكل النفقات المستحقة نتيجة لإخلال المدعى عليه في تلك الدعوى بالتزامه بينما الأمر مختلف في وقائع الحالة المعروضة إذ فصل الحكم الاستئنافي الصادر في الاستئناف رقم ..../ ١٩٨٨ المشار إليه بقضاء نهائي حائز لقوة الأمر المقضي في الأساس القانوني الذي على مقتضاه تحددت به قيمة النفقات والمرتبات التي يجوز الرجوع بها على المبعوث المذكور بما لا يجوز معه المجادلة فيها مرة ثانية بدعوى جديدة.

لذلك وبناء على ما تقدم جميعه نرى عدم جواز الرجوع بدعوى قضائية على السيد / .... لمطالبته بمبلغ ٣٢٢٨,٨٨٩ د.ك الذي يمثل باقي النفقات التي أنفقت عليه خلال مدة بعثته وذلك على نحو ما سلف بيانه.

فتوى رقم ٢/١٠٥/٩٠ - ١٢٣٥ في ٢٥ مايو ١٩٩٠

موظف – بعثة – بعثة داخلية – لا يجوز للموظف مباشرة مهام وظيفته حتى تنتهي مدة بعثته بمرتب – بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب وزارة الصحة في شأن إبداء الرأي حول مدى جواز استمرار الصيدلي / .... في القيام بأعمال التفتيش المسائي على الصيدليات الأهلية مقابل المكافأة المقررة حال أنه متفرغ للدراسة في بعثة داخلية بمرتب.

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ ١٩٩٦/٩/١٥ التحق السيد /............................ ببعثة دراسية داخلية بمرتب وذلك لدراسة ماجستير الصيدلة بجامعة الكويت، وبتاريخ ١٩٩٧/٦/٢٣ صدر القرار الوزاري رقم .... لسنة ١٩٩٧ بندب بعض الموظفين ومن بينهم المذكور – في غير أوقات العمل الرسمية – للتفتيش على الصيدليات الأهلية وأماكن وجود الأدوية الطبية والنباتية وفقاً لأحكام المادة (١١) من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٩٦ في شأن تنظيم مهنة الصيدلة وتداول الأدوية، وذلك نظير حصولهم على المكافآت المالية المقررة وفقاً لأحكام القرار الوزاري رقم ٣٣٦ لسنة ١٩٩٥ في شأن المكافآت المالية للموظفين المخولين بالتفتيش على الخدمات الصحية بالقطاع الأهلي.

وتشيرون إلى أن المذكور قد أثبت كفاءته في أعمال التفتيش، وأن الرقابة الدوائية والغذائية تحتاجه في أعمال التفتيش المسائي لقلة عدد الصيادلة الكويتيين، كما أن قيام المذكور بأعمال التفتيش لم يؤثر على دراسته حيث حصل على تقدير جيد جداً في الجزء الأول من الدراسة.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠ لسنة ١٩٨٦ بشأن لائحة

البعثات والإجازات الدراسية ينص في المادة (١) منه على أن: «يقصد بالألفاظ المدرجة أدناه فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذه اللائحة ما هو موضح بجانبها:

البعثة: المدة التي يتقرر تفرغ الموظف خلالها من عمله للحصول على مؤهل علمي أو عملي أو تدريبي تقتضيه مصلحة العمل.....».

وينص في المادة (٢) منه على أن «الغرض من البعثات والإجازات الدراسية هو توفير المؤهلات العلمية والعملية بالأعداد والتخصصات والمستويات التي تقتضيها مصلحة العمل ورفع كفاءة الموظفين عن طريق تمكينهم من التفرغ للحصول على هذه المؤهلات وذلك في إطار خطط الجهات الحكومية طالبة الإيفاد والخطة العامة للدولة».

وينص في المادة (٢٥) منه على أن «على المبعوث أو المجاز دراسياً أن يكون متفرغاً تفرغاً كاملاً وأن يخصص كل وقته لدراسته وألا يمارس أي نشاط يتعارض مع غرض البعثة أو الإجازة الموفد من أجله، وألا يقوم بعمل آخر يتعارض مع دراسته».

ومن حيث أنه يستفاد من سياق ما تقدم أن الأصل أن يكون المبعوث أو المجاز دراسياً متفرغاً تفرغاً كاملاً لدراسته، وأن يكرس كل وقته وجهده للدراسة، وألا يمارس نشاطاً أو عملاً يتعارض مع الغرض من البعثة أو الإجازة الموفد من أجله، وذلك حتى تحقق البعثة أو الإجازة الدراسية الغرض منها في حصول المبعوث على المؤهل العلمي أو العملي أو التدريبي الذي تقتضيه مصلحة العمل، وعلى ذلك فإن تكليف المبعوث بالقيام بأي عمل أثناء البعثة أمر يخالف في طبيعته أحكام قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠ لسنة ١٩٨٦ المشار إليه.

وغني عن البيان أن الأصل الذي قرره المشرع في شأن المبعوث أو المجاز دراسياً على الوجه المتقدم إنما يخاطب كلاً من المبعوث أو المجاز والجهة الإدارية التي يتبعها.

ومن حيث أن الثابت في الأوراق أن الصيدلي ——— .... قد

أوفد بتاريخ ١٩٩٦/٩/١٥ في بعثة داخلية بمرتب لدراسة ماجستير الصيدلة بدولة الكويت الأمر الذي يقتضي تفرغه تفرغاً كاملاً لهذه الدراسة ومن ثم فإن ندبه للتفتيش على الصيدليات الأهلية وأماكن وجود الأدوية الطبية والنباتية في هذه الأثناء يتعارض في طبيعته مع أحكام قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليها بما يوجب توقف الوزارة عن تكليفه بهذا العمل إلى أن تنتهي مدة بعثته على أن ذلك لا يخل بحقه في الحصول على المكافأة المقررة، وفقاً لأحكام القرار الوزاري رقم ... لسنة ١٩٩٥ المشار إليه وذلك تطبيقاً لقاعدة أن الأجر مقابل العمل.

لذلك وتأسيساً على ما تقدم نرى عدم جواز استمرار الصيدلي / .... في أعمال التفتيش المسائي على الصيدليات الأهلية إلى أن تنتهي مدة بعثته بمرتب وذلك وفقاً لما سلف بيانه.

فتوى رقم ٢/٢٦٠/٩٧ - ٣٠٤٣ في ١٠ نوفمبر ١٩٩٧

موظف - تأديب - جريمة جزائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت - مسئولية الموظف عن الجريمتين - الأصل هو استقلال المسئولية الجزائية عن التأديبية - قد ترى الإدارة توقيع الجزاء التأديبي أولا ما دام لديها السبب المبرر واقتنعت بالدليل على حجيته - يجوز للإدارة انتظار الفصل في التحقيق الجزائي قبل توقيع الجزاء الإداري - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتاب الهيئة العامة لشئون الزراعة والثروة السمكية في شأن إبداء الرأي حول مدى جواز إحالة بعض موظفي الهيئة العامة لشئون الزراعة والثروة السمكية إلى الهيئة التأديبية المنصوص عليها في المادة (٦٠) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء ديوان المحاسبة.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن المواطن قد تقدم ببلاغ إلى الهيئة بشأن صرف تعويضات غير مستحقة له عن مزرعة كائنة بالقطعة .... بمنطقة ....، وقد أسفر التحقيق الإداري الذي أجرته الهيئة عن أنه قد تسربت مياه من خزان العمليات المشتركة لشركتي .... و............ تحتوي على كميات من المركبات النفطية والكيماوية نجمت عنها أضرار متفاوتة الشدة لعدد من المزارع بالقطعة رقم .... بمنطقة .... الزراعية، من بينها مساحة ١٠٠ دونم بالمخطط رقم .... والتي أصيبت تربتها بعديد من الأضرار، وقد أقرت شركة التأمين الممثلة لشركتي .... و............ بأن التعويض المستحق لهذه الأرض قدره .... د.ك، وكان المفروض أن يصرف هذا التعويض للهيئة بصفتها مالكة لهذه الأرض، إلا أن فريق العمل الذي كانت ترأسه السيدة / .... والتي تشغل منصب .... قد أثبت، وعلى خلاف الحقيقة،

بيانات خاصة بالأرض المشار إليها تفيد بأنها ملك المواطن ....
في حين أنها مملوكة للهيئة، كما أن .... المذكورة قد قامت بالاتصال بالمواطن المذكور واستدعته بمكتبها حيث قدمت إليه نماذج وأوراق خاصة بالتعويض المقرر صرفه من قبل شركة التأمين المشار إليها قام بالتوقيع عليها بناء على طلب المذكورة وقد حصل المذكور على صور منها، وتم تحويل جزء من التعويض وقدره (٤٢,٤١٣/٠٠٠) د.ك إلى حسابه الخاص ببنك .... فرع ....، في حين تم تحويل مبلغ ٤٠ ألف د.ك إلى حساب ببنك .... فرع .... والذي قرر المذكور في تحقيقات الهيئة أنه خاص بشقيقة المذكورة.

وقد أرسلت الهيئة صور من التحقيقات المشار إليها إلى ديوان المحاسبة لاتخاذ اللازم نحو محاكمة المخالفين أمام الهيئة التأديبية طبقاً لأحكام المواد ٥٣ و٥٤ و٦٠ من قانون إنشاء ديوان المحاسبة المشار إليه، بيد أن الديوان أعاد كافة أوراق الموضوع طالباً من الهيئة إعمال شئونها فيه وإصدار قرار بالتصرف في التحقيق وموافاة الديوان به.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن الثابت من أوراق التحقيق أنه توجد شبهة جريمة من جرائم القانون العام، ولما كان الفقه والقضاء قد استقرا على أنه إذا ما شكلت الأخطاء المنسوبة إلى الموظف جريمة جزائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت فإن الموظف يتعرض للمسئولية الجزائية والتأديبية معاً، وأنه وإن كان الأصل هو استقلال كل من المسئوليتين بحيث لا تتوقف المسئولية التأديبية على نتيجة المسئولية الجزائية، وبالتالي فقد ترى الجهة الإدارية توقيع جزاء تأديبي دون انتظار نتيجة التحقيق الجزائي الذي تجريه النيابة العامة مادام قد قام لديها السبب المبرر لهذا الجزاء واقتنعت بالدليل على حجيته، إلا أنه قد يكون من الملائم انتظار الفصل في التحقيق الجزائي قبل النظر في توقيع الجزاء الإداري وتلك الملاءمة متروك تقديرها للجهة الإدارية.

ومن حيث أن المادة (٥٩) من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام

الخدمة المدنية تنص على أن: (إذا بدت للمحقق أثناء التحقيق شبهة جريمة من جرائم القانون العام وجب عليه عرض الأمر على وكيل الوزارة لتولي عرضه على الوزير للنظر في إبلاغ السلطات القضائية وفي استمرار التحقيق أو وقفه).

ومن حيث أن المادة (٥٤) من ذات المرسوم تنص على أن: (يكون الوقف عن العمل لمصلحة التحقيق طبقاً للبند (١) من المادة (٣٠) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه بقرار من الوزير بالنسبة لشاغلي مجموعتي الوظائف القيادية والعامة.

أما بالنسبة لشاغلي الوظائف الأخرى، فيصدر القرار من وكيل الوزارة.

وفي جميع الأحوال يكون الوقف عن العمل للمصلحة العامة بقرار من الوزير).

ومن حيث أن المادة الأولى من قرار نائب رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٦) لسنة ٢٠٠٠ بتفويض رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لشئون الزراعة والثروة السمكية في بعض الاختصاصات تنص على أن: (يفوض رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لشئون الزراعة والثروة السمكية ومديرها العام في إصدار القرارات التي يختص بها الوزير في القوانين التالية:

١ – ....

٢ – المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له – وذلك بالنسبة للعاملين بالهيئة....).

لكل ما تقدم نرى عرض الأمر على رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لشئون الزراعة والثروة السمكية ومديرها العام لاتخاذ اللازم نحو إحالة الموضوع إلى النيابة العامة للتحقيق في هذا الشأن والنظر في وقف المخالفين عن العمل لمصلحة التحقيق والتصرف على ضوء ما يسفر عنه التحقيق الجزائي وذلك على النحو السالف بيانه.

فتوى رقم ٢/٧١/٢٠٠١ – ١٠٧٩ في ٤ أبريل ٢٠٠١

موظف - تعديل وضع وظيفي - تعديل الوضع الوظيفي للموظفين الحاصلين على مؤهلات علمية أو دورات تدريبية بأثر فوري مباشر من تاريخ القرار الصادر بالتعديل ولا يجوز أن يتضمن هذا القرار أي أثر رجعي - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب وزارة الأشغال العامة في شأن إبداء الرأي حول مدى جواز تعديل الوضع الوظيفي للسيدة /.................................. ليكون اعتباراً من تاريخ حصولها على المؤهل.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن المذكورة قد منحت إجازة دراسية للفصل الدراسي ٨٩ - ٩٠ بنصف راتب تحول بعدها إلى إجازة براتب كامل (تاريخ إكمالها لمدة الخدمة، وذلك لمواصلة دراستها بكلية الدراسات التجارية / تخصص إدارة وسكرتارية) استناداً لكتاب ديوان الموظفين المؤرخ ١٩٩٠/٢/١٨ وتم تمديدها لعام دراسي آخر ٩١ - ٩٢ بكتاب الديوان المؤرخ ١٩٩١/٨/٢٤.

ولما كانت جهة عملها بالوزارة (المركز الحكومي للفحوصات والأبحاث قد أفادت في كتابها المؤرخ ١٩٩٣/٣/١٠ بأنها قد أنهت إجازتها الدراسية بتاريخ ٩٣/١/٢٧ طبقاً للشهادة الصادرة من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والتي تفيد نجاحها بدبلوم العلوم التجارية التطبيقية وبناء عليه فقد أبلغ ديوان الموظفين ذلك بالكتاب المؤرخ ٩٣/٤/٦ حيث قرر الديوان وقف الإجازة الدراسية الممنوحة للسيدة المذكورة وقفاً نهائياً اعتباراً من ١٩٩٣/١/٢٧ وذلك لانتهاء الغرض الذي من أجله تم منح هذه الإجازة وفقاً للكتاب المؤرخ ١٩٩٣/٥/١٧، وبناء على ذلك طلبت الوزارة في كتابها المؤرخ ١٩٩٣/٦/١٤ تعديل الوضع الوظيفي للسيدة المذكورة بما يتفق ومؤهلها العلمي ووافق الديوان على تعديل الوضع الوظيفي لها بمنحها الدرجة الخامسة مجموعة الوظائف العامة على

بند الاعتماد التكميلي الأول بوظيفة (سكرتير) على أن يكون بأثر فوري مباشر تنفيذاً لأحكام التعميم رقم (٨) لسنة ١٩٨٧ الأمر الذي ترتب عليه أن تم تعديل وضعها اعتباراً من ١٩٩٣/٩/٢٠ بموجب القرار الإداري رقم (.....) الصادر بتاريخ ٩٣/٩/٢٠.

ولما كانت إجراءات تعديل الوضع الوظيفي للمذكورة قد تأخرت بسبب الكتب المتبادلة بين الوزارة والديوان وسوف يترتب على تعديل وضعها الوظيفي اعتباراً من ١٩٩٣/٩/٢٠ تاريخ صدور القرار وليس من تاريخ حصولها على المؤهل آثار ضارة عليها لذلك تطلبون إبداء الرأي حول مدى جواز تعديل وضعها الوظيفي ليكون اعتباراً من تاريخ حصولها على المؤهل.

وإجابة لذلك، نفيد بأنه:

من حيث أن التعميم الصادر من ديوان الموظفين رقم ٨ لسنة ١٩٨٧ بشأن نظام تعديل أوضاع الموظفين في الجهات الحكومية ينص في البند أولاً منه على: «سريان تعديل الأوضاع على الموظفين الكويتيين فقط الحاصلين على مؤهلات علمية أو دورات تدريبية سواء أكان حصولهم عليها قبل التعيين أو أثناء الخدمة وذلك بوضع الموظف على الدرجة المقررة للمؤهل العلمي أو الدورة التدريبية الحاصل عليها شريطة أن يتفق المؤهل أو الدورة التدريبية مع طبيعة الوظيفة في الدرجة التي يعدل وضع الموظف عليها ولا يجوز تعديل الوضع استناداً إلى الخبرة وحدها كما ينص البند (ثالثاً) من التعميم المشار إليه على أن «يخضع تعديل الوضع وفقاً للبندين (أولاً، ثانياً) السابقين للقواعد الآتية:

١ - يكون تعديل الوضع بأثر فوري مباشر وذلك من تاريخ القرار الصادر بالتعديل ولا يجوز أن يتضمن هذا القرار أي أثر رجعي:

والبين مما تقدم أنه يجوز تعديل وضع الموظفين الكويتيين الحاصلين على مؤهلات علمية أو دورات تدريبية سواء أكان حصولهم عليها قبل التعيين أو أثناء الخدمة وذلك بوضع الموظف على الدرجة المقررة للمؤهل العلمي أو الدورة

التدريبية الحاصل عليها بمراعاة الضوابط الواردة في البند (أولاً) من التعميم رقم ١٩٨٧/٨ المشار إليه وقد نص البند (ثالثاً / ١) صراحة على أن تعديل الوضع الوظيفي للموظف الكويتي وفقاً لما جاء في البند (أولاً) يتم بأثر فوري ومباشر من تاريخ القرار الصادر بالتعديل، ولا يجوز أن يتضمن مثل هذا القرار أي أثر رجعي.

ومن حيث أن التعميم المشار إليه قد جاء في هذا الخصوص متفقاً مع القاعدة العامة في سريان القرارات الإدارية التي تجعل نفاذها من تاريخ صدورها، وتحظر أن تتضمن أي أثر رجعي إلا إذا كان ذلك بناء على نص في القانون أو تنفيذاً لحكم نهائي.

وبتطبيق ما تقدم على الحالة المعروضة فإنه لما كان قد تم تعديل الوضع الوظيفي للسيدة المذكورة بالقرار رقم (......) الصادر بتاريخ ١٩٩٣/٩/٢٠، فمن ثم فإن هذا التاريخ يكون هو المعتد به قانوناً في نشوء المركز القانوني الجديد لها وذلك بغض النظر عن تاريخ حصولها على المؤهل الذي تم بناء عليه تعديل حالتها الوظيفية أو الزمن الذي استغرقته إجراءات التعديل، طالما أنه لم يرد نص في القانون يلزم بتعديل المركز القانوني لموظف في مثل الحالة المعروضة بأثر رجعي.

لذلك نرى أنه لا يجوز تعديل الوضع الوظيفي للسيدة المذكورة بأثر رجعي اعتباراً من تاريخ حصولها على المؤهل وذلك للأسباب سالفة البيان.

فتوى رقم ٩٣/٢٧٦/٢ - ٢٨٩٦ في ١٦ ديسمبر ١٩٩٣

موظف – تقادم – مكافأة تشجيعية – يتقادم حق الموظف في المطالبة بالحقوق المالية المقررة له بانقضاء سنة من تاريخ علمه بهذه الحقوق أو خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق أيهما أقرب – بيان ذلك.



إشارة إلى كتاب وزارة الكهرباء والماء بشأن إبداء الرأي حول مدى إمكانية صرف المكافأة التشجيعية المستحقة للسيد / .... اعتباراً من تاريخ صدور قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٩.

وتتحصل وقائع الموضوع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكور حصل على دبلوم التأهيل المهني لمدارس التعليم الموازي في عام ١٩٨٣ وعين في الوزارة بتاريخ ١٩٨٣/٩/٢٤ ويشغل حالياً وظيفة فني ميكانيكي أول، وبتاريخ ٢٠٠٠/٢/٢٢ قدم المذكور طلباً لإدارة شئون العاملين بالوزارة لصرف المكافأة التشجيعية المقررة له.

وقد أفاد ديوان الخدمة المدنية في كتابه المؤرخ ٢٠٠٠/٦/١١ باستحقاقه للمكافأة التشجيعية طبقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٥) لسنة ١٩٨٩ اعتباراً من تاريخ مطالبته بها مع إيقاف صرف بدل الخطر الذي كان يتقاضاه لعدم جواز الجمع بينهما، واستحقاقه للفرق بين بدل الخطر وبين المكافأة عن سنة سابقة على تاريخ المطالبة وسقوط حقه بالتقادم في المبالغ السابقة على ذلك. بيد أن المذكور عاد وطلب إعادة النظر في المبالغ السابقة وصرفها إليه من تاريخ صدور قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٥) لسنة ١٩٨٩ نظراً لعدم علمه بالقرار المشار إليه، وطلبت إدارة تشغيل وصيانة المنشآت المالية التابع لها المذكور من إدارة شئون العاملين بالوزارة في كتابها المؤرخ ٢٠٠٠/٤/٥ صرف المكافأة المشار إليها للمذكور (بدل علاوة فنية) إليه وذلك حسب النظم المتبعة في هذا الشأن.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٥) لسنة ١٩٨٩ بشأن منح الموظفين الكويتيين العاملين في مجالات معينة مكافأة تشجيعية قد نص في المادة الأولى منه على أن: «يمنح الموظفون الكويتيون بمجموعة الوظائف العامة الذين تدخل وظائفهم في نطاق الأعمال التالية: الخراطة، الحدادة، اللحام، البرادة، السباكة، السمكرة، مكافأة تشجيعية وذلك وفقاً للجدول المرافق لهذا القرار....».

ومن حيث أن الثابت بالأوراق أن المذكور من المخاطبين بأحكام قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٩، وبذلك يكون قد نشأ حقه في صرف المكافأة المشار إليها اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القرار في ١٩٨٩/٧/١ وفقاً لحكم المادة الخامسة منه.

ومن حيث أن المذكور كان قد قدم بتاريخ ٢٠٠٠/٢/٢٢ طلباً إلى إدارة شئون العاملين بالوزارة لصرف المكافأة التشجيعية المقررة له.

ولما كانت المادة ٢١ من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية قد نصت على أن: «يتقادم حق الجهة الحكومية في استرداد المبالغ المدفوعة منها للموظف بدون وجه حق بانقضاء خمس سنوات على تاريخ الصرف.............. ويتقادم حق الموظف في المطالبة بالحقوق المالية المقررة له بانقضاء سنة من تاريخ علمه بهذه الحقوق أو خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق أي المدتين أقرب..............».

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على الحالة الماثلة، وإذ تقدم المذكور بطلبه المشار إليه في ٢٠٠٠/٢/٢٢ على ما سلف البيان، وقد خلت الأوراق مما يفيد أنه قد سبق أن تقدم بطلب قبل ذلك التاريخ لصرف المكافأة المشار إليها، ومن ثم يكون حقه في تلك المطالبة قد سقط بالتقادم المنصوص عليه في المادة ٢١ المذكورة، ولا يكون له سوى صرف قيمة تلك المكافأة عن السنة السابقة لتاريخ تقديم طلبه المشار إليه في ٢٠٠٠/٢/٢٢.

ومن حيث أنه لا وجه لما أثاره المذكور من أنه لم يكن يعلم بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٩ المشار إليه، إذ الثابت أن هذا القرار قد نشر في الجريدة الرسمية في العدد ١٨٤٧ بتاريخ ١٩٨٩/١٠/٢٤، وهو أمر يفترض فيه علم الكافة به علماً قانونياً نافياً للجهالة.

لذلك نرى عدم أحقية المذكور في صرف المبالغ المستحقة له عن المكافأة التشجيعية المشار إليها من تاريخ العمل بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٩ سالف الذكر لتقادم الحق فيها، وذلك على الوجه المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٢٠٠٠/٢٧٩/٢ - ٣٢٤٥ في ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٠

موظف - تقادم - مكافأة نهاية خدمة - انتهاء الخدمة بسبب الانقطاع عن العمل - الأصل أن ديون الدولة قبل الغير وديون الغير قبل الدولة تخضع لقواعد التقادم المنصوص عليها في القانون المدني ما لم يوجد تشريع يقضي بغير ذلك - أثر مرور الزمان على الالتزام - موقف القانون الكويتي - لا يجوز لجهة الإدارة التمسك بحكم المادة ٤٣٨ من القانون المدني إلا إذا كانت تنكر حق الموظف المعروضة حالته - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب ديوان الخدمة المدنية بشأن إبداء الرأي حول كيفية إعمال أحكام التقادم الطويل والتمسك به وفقاً للمادة ٤٣٨ من القانون المدني الكويتي بالنسبة لصرف مكافأة نهاية الخدمة للسيد / ــــــــــــ .

وتجمل الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن السيد / (غير كويتي الجنسية) عين بوزارة التربية بتاريخ ١٩٧٤/٩/١ وانتهت خدمته فيها من نهاية يوم ١٩٨١/١٢/٢٩ بالانقطاع عن العمل وقد طلب من الوزارة شفهياً خلال عام ٢٠٠٠ صرف مكافأة نهاية خدمته وبالبحث في ملف خدمته تبين أنه لم يقم بإجراءات لصرف مستحقاته من ذلك الوقت.

وتذكرون أن العمل قد جرى في الديوان على أن مجرد مضي المدة (خمس عشرة سنة) يعطي الحق للجهة في الامتناع عن سداد المستحقات رغم ثبوت وتأكد الجهة من عدم وفائها بالحق.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن الثابت من الأوراق أن السيد / ــــــــــــ (غير كويتي الجنسية) قد عين في وزارة التربية بتاريخ ١٩٧٤/٩/١ وانتهت خدمته فيها بتاريخ ١٩٨١/١٢/٢٩ بالانقطاع عن العمل، وقد طلب في عام ٢٠٠٠ صرف

مستحقاته وأخصها مكافأة نهاية الخدمة وذلك على النحو المبين في كتابي وزارة التربية الموجهين لديوان الخدمة المدنية المؤرخ أولهما في ٢٠٠٠/٤/٢ وثانيهما في ٢٠٠٠/١/٧.

ومن حيث أنه يجب التنبيه بادئ ذي بدء إلى أن المستقر في الفقه والقضاء الإداري أنه لئن كانت قواعد القانون المدني قد وضعت أصلاً لتحكم روابط القانون الخاص ولا تسري وجوباً على روابط القانون العام إلا أنه يجوز للقضاء الإداري أن يطبق من تلك القواعد ما يتلاءم مع هذه الروابط وله أن يطورها بما يحقق هذا التلاؤم ومن ثم فإنه لا يطرح كلية تطبيق النصوص المدنية الخاصة بالتقادم، وإنما يطبقها في مجال روابط القانون العام بالقدر الذي يتفق مع طبيعة هذه الروابط إلا إذا وجد نص خاص في مسألة معينة فيجب عندئذ التزام هذا النص وعلى هذا المقتضى فإن الأصل المقرر أن ديون الدولة قبل الغير وديون الغير قبل الدولة تخضع لقواعد التقادم المنصوص عليها في القانون المدني ما لم يوجد تشريع يقضي بغير ذلك.

ومن حيث أنه من المبادئ المقررة أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية مصدرها القوانين واللوائح ومن شأنها أن تنشئ للموظف مركزاً قانونياً وفقاً لهذه القوانين واللوائح وغني عن البيان أن هذا المركز القانوني لا يجري عليه حكم التقادم المسقط للحقوق في المسائل المدنية وإنما يجري حكم هذا التقادم على المطالبة بالحقوق المالية المستحقة للموظف استناداً إلى هذا المركز القانوني وبناء عليه.

ومن حيث أنه باستعراض أحكام المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية يبين أنه ينص في المادة ١٥ منه على أن (يكون شغل الوظائف بالتعيين أو بالترقية أو بالنقل أو بالندب.. ولا يكون تعيين غير الكويتيين إلا بصفة مؤقتة وبطريق التعاقد وتسري على المعينين بطريق التعاقد أحكام هذا القانون ونظام الخدمة المدنية فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقود المبرمة معهم...) والمستفاد بجلاء من سياق هذا النص أن الأصل في

استظهار الأحكام التي تنظم علاقة الموظف غير الكويتي بالدولة إنما هو ما نص عليه في العقد المبرم معه وفيما لم يرد في شأنه نص خاص في هذا العقد فإن الرجوع فيه يكون إلى أحكام المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ المشار إليه والمرسوم الصادر في ٤ من أبريل سنة ١٩٧٩ في شأن نظام الخدمة المدنية.

ومن حيث أن المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ سالف الذكر بحسبانه القانون الواجب التطبيق في الخصوصية الماثلة ينص في المادة ٢١ منه على أن (يتقادم حق الجهة الحكومية في استرداد المبالغ المدفوعة منها للموظف بدون وجه حق بانقضاء خمس سنوات من تاريخ الصرف... ويتقادم حق الموظف في المطالبة بالحقوق المالية المقررة له بانقضاء سنة من تاريخ علمه بهذه الحقوق أو خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق أي المدتين أقرب...).

والبادي من سياق هذا النص أن المشرع قد استحدث نصاً خاصاً يحكم تقادم الحقوق المالية سواء بالنسبة للحكومة لاسترداد ما صرف للموظف دون وجه حق أو بالنسبة إلى الموظف للمطالبة بما قد يكون له من حقوق قبل الحكومة وذلك على الوجه الذي بينه وغني عن البيان أن التقادم الذي شرع في هذا الخصوص إنما هو في طبيعته تقادم مسقط بحيث إذا ما انقضت مدته دون اتخاذ إجراء قاطع أو موقف فإن ذلك يؤدي إلى سقوط حق الدائن في إجبار المدين على الوفاء بالتزامه ولو كان مقراً بهذا الالتزام وإنه لم يف به حقيقة.

ومن حيث أن الرأي في هذه الإدارة قد استقر على أن مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للموظفين غير الكويتيين لا تعتبر كغيرها من الحقوق المالية المقررة للموظف وبالتالي لا تنطبق عليها ما ينطبق على تلك الحقوق من أحكام ومنها حكم المادة (٢١) من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ المشار إليه وإنما هي حق ذو طبيعة خاصة بمراعاة أنه ينشأ بعد انتهاء خدمة الموظف وزوال صفة الموظف العام عنه ومقتضى ذلك ولازمه أنها لا تخضع للنظام الخاص بالحقوق

المالية للموظف أثناء ممارسته أعمال الوظيفة كالمرتب والأجور وغيرها إلا إذا نص صراحة على ذلك وبالتالي فإنها تخرج عن مجال سريان حكم المادة ٢١ من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ المتقدم وإذ كان هذا القانون الأخير قد خلا من نص صريح يعالج تقادم مكافأة نهاية الخدمة فإنه يتعين الرجوع في الحالة المعروضة إلى القواعد العامة في القانون المدني السارية في هذا الشأن.

ومن حيث أنه باستقراء أحكام القانون المدني الصادر بالمرسوم بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٠ التي تبين أثر مرور الزمان على الالتزام والواردة في الفصل الثالث من الباب الخامس تحت عنوان «انقضاء الالتزام» وذلك بداية من المادة ٤٣٨ وما بعدها واستهداء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون يبين أن المشرع الكويتي لم يشأ مسايرة بعض التشريعات فيما قننته من أحكام من شأن التقادم المسقط من حيث أنها تقوم على فكرة انقضاء الالتزام بالتقادم أي بمجرد مضي المدة المقررة لذلك الأمر الذي من شأنه إسقاط الحق عن صاحبه على الرغم من إقرار الملتزم به وثبوت عدم وفائه به وإذ كانت هذه الفكرة لا تتمشى مع القواعد الأخلاقية والواجبات الأدبية في التعامل فقد رأى المشرع الكويت أن يتجنب هذا القصور في بيان أثر مرور الزمان على الالتزام وآثر أن يستمد أحكامه في هذا الخصوص من القواعد والأحكام التي قام عليها الفقه على مرور الزمان مدة معينة منع سماع الدعوى بالحق وهذا الإجراء ليس مبنياً على بطلان الحق وإنما أريد به مجرد منع القاضي من سماعها مع بقاء الحق لصاحبه حتى لو أقر به الخصم لزمه وغني عن البيان أن منع القاضي من سماع الدعوى في هذا المقام هو من قبيل تخصيص قضائه بالزمان والمكان والخصومة.

ومن حيث أن المادة ٤٣٨ من القانون المدني سالف الذكر تنص على أن (لا تسمع عند الإنكار الدعوى بحق من الحقوق الشخصية بمضي خمس عشرة سنة وذلك فيما عدا الأحوال التي يعين فيها القانون مدة أخرى والأحوال المنصوص عليها في المواد التالية) والمستفاد صراحة من هذا النص أن المشرع

قد خاطب القاضي بمنعه كأصل عام من سماع الدعوى حال الإنكار بحق من الحقوق الشخصية إذا مضى على تركها دون مطالبة خمس عشرة سنة واستثناء من هذا الأصل فقد حدد المشرع مدداً أخرى جعل مرورها مانعاً من سماع الدعوى بتلك الحقوق ولدى إنكارها من الخصم مراعياً في ذلك ما جرت عليه عادات الناس وأعرافهم بالنسبة لأنواع معينة من الحقوق الشخصية، وما لهذه الحقوق من طبيعة خاصة تتميز بعدم قعود الملزمين بها طويلاً دون الوفاء بها ولا جدال في أن عدم سماع الدعوى بالحق لمرور مدة معينة حال إنكار المدين به إنما يقوم في ضوء النهج الذي اعتنقه المشرع الكويتي في القانون المدني وفقاً لما سلف بيانه على قرينه قانونية مؤداها الوفاء بالدين ومن ثم فإن شرط إعمال هذه القرينة ألا يصدر من المدين ما يستخلص منه أن ذمته لاتزال مشغولة بهذا الدين كأن يعترف صراحة أو ضمناً بأنه لم يسبق له الوفاء به ذلك أن شرط عدم سماع الدعوى وركيزته هو إنكار الخصم للحق المدعى به إما لأنه قد أوفى بهذا الحق أو أن هذا الحق لا وجود له أصلاً فإذا انتفى هذا الشرط وجب سماع الدعوى بالحق مهما طالت مدة تركها لأن الحق لا ينقضي ولا يسقط بتقادم الزمان على الوجه المنوه عنه.

ومن حيث أن أحكام القانون المدني في شأن بيان أثر مرور الزمان على الالتزام قد خلت من حكم خاص بمكافأة نهاية الخدمة وما في حكمها ومن ثم يسري في شأنها حكم المادة ٤٣٨ من القانون المتقدم باعتباره الأصل العام في هذا الخصوص وإذ كان منع سماع الدعوى في تطبيق حكم هذه المادة الأخيرة رهيناً بإنكار الجهة الإدارية المعنية لحق الموظف في هذه المكافأة على الوجه الذي سلف بيانه فمن ثم لا يجوز لجهة الإدارة في الحالة المعروضة التمسك بعدم سماع الدعوى إعمالاً لحكم المادة ٤٣٨ من القانون المدني المنوه عنها إلا إذا كانت تنكر حق الموظف المعروضة حالته في مكافأة نهاية الخدمة المطالب بها أما إذا كانت على يقين من أن هذا الموظف مستحق لتلك المكافأة وفقاً للقانون وأنها لم تقم بالوفاء بها له كان لزاماً عليها صرف هذه المكافأة ولا غناء في هذا الصدد بمجرد التمسك بعدم سماع الدعوى في هذه الحالة إعمالاً

لحكم المادة ٤٣٨ من القانون المدني طالما لم تتوافر شروط التمسك بهذا الدفع على النحو المتقدم. وغني عن البيان أن الأصل في جهة الإدارة أن تكون أمينة على حقوق الأفراد وأن تبادر إلى إعطاء الحقوق إلى أهلها متى تثبتت من صحة هذه الحقوق وقيامها وفقاً للقانون وتيقن لديها عدم الوفاء بها لأصحابها.

لذلك نرى أن التمسك بعدم سماع الدعوى إعمالاً لحكم المادة ٤٣٨ من القانون المدني في الخصوصية الماثلة إنما يكون بالمفهوم وعلى الأساس المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٢/١٩/٢٠٠١ - ١٨٧٧ في ١٧ يونيو ٢٠٠١

موظف - الجمع بين وظيفتين - شروط ذلك - يحظر على الموظف أداء أعمال للغير بمقابل أو بدونه ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن كتابي من الوزير - يعتبر عدم الحصول على هذا الإذن بمثابة مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة يحتفظ الموظف في هذه الحالة براتب جهة عمله الأصلي وكذلك براتب جهة عمله الثانوي إعمالاً لقاعدة الأجر مقابل العمل - بيان ذلك.



إشارة إلى كتاب ديوان الموظفين في شأن إبداء الرأي حول عمل السيدة / .... بالهيئة العامة للجنوب والخليج العربي أثناء إجازتها الخاصة.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من الاطلاع على الأوراق - في أن السيدة / .... - كويتية الجنسية وتعمل بوزارة التربية في وظيفة أخصائية اجتماعية منذ ١٩٧٣/١٠/٤، وقد صرح لها بإجازة خاصة بدون مرتب اعتباراً من ١٩٧٨/٩/٩ لمرافقة زوجها المنتدب للعمل بالهيئة العامة للجنوب والخليج العربي بالجمهورية اليمنية ثم اعتبرت الإجازة بنصف مرتب اعتباراً من ١٩٨٥/٢/١٧ إعمالاً لحكم المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦١ بنظام السلكين الدبلوماسي والقنصلي المعدلة بالقانون رقم ٦ لسنة ١٩٨٥ المعمول به اعتباراً من ١٩٨٥/٢/١٧ والتي تقضي بمنح الموظفة المتزوجة بموظف يعمل بوزارة الخارجية أو بأحد الذين توفدهم الهيئة العامة للجنوب والخليج العربي من العاملين فيها بالأصالة أو بطريق الندب للعمل في أحد مكاتبها بالخارج، إجازة خاصة بنصف مرتب لمرافقة الزوج طيلة مدة عمله بالخارج، وتحسب فترة هذه الإجازة مدة خدمة لها.

وقد قامت السيدة المذكورة أثناء إجازتها الخاصة بالعمل بالبعثة التعليمية

التابعة للهيئة العامة للجنوب والخليج العربي باليمن في وظيفة أخصائية اجتماعية اعتباراً من بداية العام الدراسي ١٩٧٨ - ١٩٧٩ وفي ١٩٨٥/٤/١٥ وكانت تتقاضى مرتباً من الهيئة المنوه عنها خلال هذه الفترة مما أدى إلى تقاضيها مرتبين في آن واحد من الوزارة والهيئة خلال الفترة من ١٩٨٥/٢/١٧ إلى ١٩٨٥/٤/١٥، وتذكرون أن - السيدة المذكورة لم تحصل على موافقة الجهة المختصة وزارة التربية على العمل بالهيئة العامة للجنوب والخليج العربي أثناء فترة الإجازة الخاصة.

وتطلبون إبداء الرأي فيما يلي:

١ - مدى إمكانية اعتبار السيدة المذكورة منتدبة من وزارة التربية للعمل في البعثة التعليمية التابعة للهيئة العامة للجنوب والخليج العربي منذ بداية العام الدراسي ١٩٧٩/٧٨ وحتى ١٩٨٥/٢/١٦.

٢ - مدى جواز أن تجمع السيدة المذكورة في وقت واحد بين مرتبها الذي تتقاضاه من الهيئة العامة للجنوب والخليج العربي ونصف مرتبها من وزارة التربية وذلك خلال الفترة من ١٩٨٥/٢/١٧ حتى ١٩٨٥/٤/١٥ مع بيان أثر ذلك على علاواتها وترقياتها التي ستحل في المستقبل.

ورداً على ذلك تفيد بأنه:

من حيث أن المادة (٢٥) من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية ينص على أن: «يحظر على الموظف: ١ - .... ٢ - .... ٣ - أن يؤدي أعمالاً للغير بمرتب وبمكافأة أو بدونهما ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن كتابي من الوزير ويعتبر عدم الحصول على هذا الإذن بمثابة مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة».

ومؤدى هذا النص أنه لا يجوز للموظف أن يؤدي أعمالاً للغير بمرتب أو بمكافأة أو بدونهما ولو كان ذلك في غير أوقات العمل الرسمية، إلا إذا أذن له كتابياً من قبل المختص، ويعتبر مخالفة هذه الأحكام خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي يستوجب المساءلة التأديبية.

ومن حيث أن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن السيدة المذكورة قد قامت أثناء إجازتها الخاصة بالعمل في الهيئة العامة للجنوب والخليج العربي دون الحصول على إذن كتابي من وزير التربية الأمر الذي يعتبر خطأ إدارياً يسوغ مساءلتها عنه تأديبياً.

ومن حيث أنه متى كانت المذكورة قد ارتكبت على الوجه المتقدم عملاً يخالف أحكام القانون ويعتبر خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي ومن «ثم فإنه لا يسوغ في القانون استصدار قرار من الوزير باعتبار أن السيدة المذكورة منتدبة للعمل بالهيئة العامة للجنوب والخليج العربي خلال الفترة المنوه عنها وذلك لمجرد إضفاء الشرعية على هذا العمل»، وغني عن البيان أن أثر عمل المذكورة بتلك الهيئة على هذا الوجه في شأن علاواتها وترقياتها التي ستحل مستقبلاً إنما يتوقف على ما ستسفر عنه المساءلة التأديبية عن هذا العمل.

ومن حيث أنه بالنسبة لمدى التزام السيدة المذكورة برد ما تقاضته من الهيئة العامة للجنوب والخليج العربي ووزارة التربية خلال الفترة من ٨٥/٢/١٧ حتى ١٩٨٥/٤/١٥، فإنه متى ثبت أن السيدة المذكورة كانت تعمل في وظيفة أخصائية بالهيئة المذكورة وتقوم بأعبائها فإنها لذلك تستحق أجراً من الهيئة مقابل عملها إعمالاً لقاعدة أن الأجر مقابل العمل، أما بالنسبة لما تقاضته من وزارة التربية فإن البادي من سياق نص المادة (٢٥) السالف ذكرها أنها لم تلزم الموظف الذي يؤدي أعمالاً للغير دون إذن برد ما تقاضاه من مرتبات من الجهة الأصلية التي يعمل بها خلال هذه الفترة ومن ثم فإن المشرع يكون قد اكتفى في ذلك بالمساءلة التأديبية وما تسفر عنه في هذا الشأن.

فتوى رقم ٩١/٩٥/٢ - ٧٦٥ في ٣١ مارس ١٩٩٢

موظف

موظف - الجمع بين وظيفتين - الجمع بين الوظيفة ومزاولة الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية - يحظر كأصل عام على الموظف مزاولة الأعمال التجارية أو المهنية - استثناء من ذلك يجوز له مزاولتها إذا كانت مما أجاز مجلس الخدمة المدنية مزاولتها في حدود المدة المسموح بها بحسب القوانين والقرارات المعنية في هذا الخصوص - بيان ذلك.



إشارة إلى كتاب وزارة التجارة والصناعة في شأن إبداء الرأي حول مدى جواز إعادة قيد السيد /.. ضمن مراقبي الحسابات الممارسين للمهنة.

وتتحصل الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه بتاريخ ١٩٩٣/٤/٢٠ قدم السيد المذكور طلباً لوزارة التجارة والصناعة التمس فيه إعادة قيده ضمن مراقبي الحسابات الممارسين للمهنة حيث أنه كان قد توقف عن ممارستها في ١٩٨٦/٦/٢٢ إعمالاً لقرارات مجلس الخدمة المدنية بشأن الجمع بين الوظيفة العامة ومزاولة الأعمال التجارية أوالصناعية أو المهنية باعتبار أنه كان حينذاك يشغل منصباً قيادياً، ولا يشغل حالياً أي منصب قيادي.

ورداً على ما طلبته هذه الإدارة بالكتب المنتهية بالكتاب رقم ٩٣/٢١١/٢ - ٢٤٩٦ المؤرخ ١٩٩٣/١٠/٢٣، أوضحت الوزارة أن المذكور كان قد قيد في سجل مراقبي الحسابات تحت رقم ... بتاريخ ١٩٨١/٧/٢٥، وكان يشغل عندئذ وظيفة رئيس قسم بالهيئة العامة لشئون القصر، وفي ١٩٨٥/١٢/١٥ رقى إلى وظيفة مدير إدارة الاستثمار بالهيئة، ثم رقى بالقرار رقم .../ ١٩٩٣ إلى الدرجة (أ) من مجموعة الوظائف العامة اعتباراً من ١٩٩٣/٤/١، وندب في ذات القرار للعمل مستشاراً بالمكتب الفني بالهيئة بذات درجته المالية اعتباراً من ١٩٩٣/٤/١٧.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة ٢٦ من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن: «يحظر على الموظف:

أ - أن يزاول الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية وذلك فيما عدا الحالات التي يحددها مجلس الخدمة المدنية.

ب -..».

وتنص المادة ٨٨ من نظام الخدمة المدنية على أن: «يمنح الموظفون الموجودون في الخدمة وقت العمل بهذا النظام الذين يزاولون أياً مما هو محظور في المادة ٢٦ من قانون الخدمة المدنية مهلة للتفرغ للوظيفة وإلا اعتبروا مستقيلين بحكم القانون من تاريخ انتهاء هذه المهلة.

وتكون مدة المهلة المنصوص عليها في الفقرة السابقة على النحو الذي يحدده مجلس الخدمة المدنية».

ومفاد ما سبق أن المشرع حرصاً منه على تفرغ الموظف العام للقيام بأعباء وظيفته وعدم انشغاله بغيرها من أعمال لا تتفق في طبيعتها مع الوظيفة العامة فقد حظر - كأصل عام - على الموظف العام مزاولة الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية، واستثناء من هذا الحظر فقد أجاز لمجلس الخدمة المدنية أن يحدد الأعمال التي يجوز للموظف العام مزاولتها وليس من شك في أن الحظر المشار إليه يسري في شأن الموظفين الشاغلين للوظائف العامة وقت صدور قانون الخدمة المدنية في الحدود التي سلف بيانها، ويسري كذلك في شأن كل من يتقلد الوظيفة العامة بعد العمل بأحكام هذا القانون، بيد أنه علاجاً للأوضاع القائمة على خلاف هذا الحظر فقد قرر المشرع منح الموظفين الذين يمارسون أياً من الأعمال المحظورة أجلاً يحدده مجلس الخدمة المدنية ليرتبوا أوضاعهم ويتفرغوا كلية للوظيفة العامة وإلا اعتبروا مستقيلين بحكم القانون من تاريخ انتهاء هذا الأجل.

ومن حيث أن البادي من استقراء قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨ لسنة ١٩٨١ أنه قد بين في المادة (١) منه الأعمال التي يجوز للموظف العام

مزاولتها، ونص في المادة (٢) منه على منح الموظفين أجلاً مدته سنتان يبدأ من تاريخ العمل بهذا القرار (١٩٨١/١٢/١٧) يتفرغ بعده لأعمال وظيفته، وقد جرى مد هذا الأجل لمدد أخرى بقراري المجلس رقمي ١٠ لسنة ١٩٨٤، ٣ لسنة ١٩٨٥ وذلك بشرط ألا يكون للعمل التجاري أو الصناعي الذي يزاوله الموظف علاقة بوظيفته وألا يتعامل الموظف بنفسه أو بوساطة زوجته أو أولاده بأية أعمال تجارية أو صناعية مع الجهة التي يعمل بها.

كما جرى مد هذا الأجل بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٨٦ الصادر بتاريخ ١٩٨٦/٦/٤، حيث تم التفرقة فيما يتعلق بنهاية الأجل المذكور بين الموظفين بحسب الوظائف التي يشغلونها، فالطائفة الأولى وهم شاغلو الوظائف القيادية ومديرو الإدارات في الجهات الحكومية ينتهي الأجل بالنسبة لهم بتاريخ ١٩٨٦/٦/٢٦، أما الطائفة الثانية وهم شاغلو الوظائف الأخرى فيمدد الأجل بالنسبة لهم لمدة سنة تبدأ من ١٩٨٦/٦/٢٧، وفي النهاية أصدر مجلس الخدمة المدنية القرار رقم ٢ لسنة ١٩٨٧ الذي ميز فيه من حيث نطاق الحظر المشار إليه بين الطائفتين المذكورتين، فقد نص على سريان الحظر المشار إليه في شأن الطائفة الأولى بحيث لا يجوز لهم مزاولة سوى الأعمال المنصوص عليها في المادة (١) من القرار رقم ٨ لسنة ١٩٨١، ثم قرر أصلاً عاماً في شأن الطائفة الثانية مؤداه حظر مزاولة الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية فيما عدا الأعمال المنصوص عليها في المادة (١) من القرار رقم ٨ لسنة ١٩٨١ المشار إليه، واستثناء من هذا الأصل فقد أجاز لهذه الطائفة مزاولة الأعمال المشار إليها التي رخص لهم في مزاولتها قبل العمل بالقرار المذكور ١٩٨١/١٢/١٧ وذلك بشرط ألا يكون للعمل الذي يزاوله الموظف صلة بأنشطة الجهة الحكومية التي يتبعها أو الجهة التي يعمل فيها، وألا تتعامل معه أي من هاتين الجهتين في مجال هذا العمل.

وإذا كان الهدف من تقرير هذا الاستثناء هو عدم المساس بأوضاع العاملين الحاصلين على تراخيص بمزاولة أي من الأعمال المشار إليها وقت صدور القرار رقم ٨ لسنة ١٩٨١، فمن ثم فإنه متى كان الثابت أن المذكور كان شاغلاً

للوظيفة العامة منذ ١٩٦٧/١٠/٨، وأنه كان قد رخص له في مزاولة مهنة مراقب حسابات بالترخيص رقم ... بتاريخ ١٩٨١/٧/٢٥ - أي قبل تاريخ العمل بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨ لسنة ١٩٨١ - وبأنه يشغل اعتباراً من ١٩٩٣/٤/١٧ وظيفة مستشار بالمكتب الفني بالهيئة العامة لشئون القصر وذلك بطريق الندب (طول الوقت) من وظيفته كمدير لإدارة الاستثمار بالهيئة، فمن ثم فإن المذكور يستفيد من الاستثناء الوارد في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٨٧ بحسبانه لم يعد منوطاً به مباشرة مهام وظيفة مدير إدارة - التي أدت إلى توقفه عن ممارسة مهمة مراقب حسابات إعمالاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٨٦ - وكان قد حصل على ترخيص في مزاولة مهنة مراقب حسابات قبل ١٩٨١/١٢/١٧. وجدير بالذكر أن الندب هو أحد الطرق القانونية لشغل الوظائف العامة طبقاً لما نصت عليه المادة (١٥) من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية، ومن ثم فلا تترتب على مزاولة المذكور لمهنة مراقب حسابات مدة ندبه طول الوقت بوظيفة مستشار بالمكتب الفني بالهيئة المذكورة.

ولا ينال من ذلك ما نصت عليه المادة (٢٠) من المرسوم بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٨١ في شأن مزاولة مهنة مراقب الحسابات من عدم جواز اشتغال مراقب الحسابات ببعض (المهن) التي تتعارض مع مراقبة الحسابات كالأعمال الاستشارية والخبرة غير المحاسبية، ذلك أن البادي من صياغة المشرع لهذا الحظر أنه قد قصد به من يتخذ العمل الاستشاري والخبرة غير المحاسبية (مهنة له) وهو الأمر الذي لا ينطبق على من يشغل وظيفة عامة بإحدى الجهات الحكومية تكون الواجبات والمسئوليات المنوطة بمن يشغلها ذات طبيعة استشارية.

لذلك نرى أنه: يجوز إعادة قيد المذكور ضمن مراقبي الحسابات الممارسين للمهنة للأسباب المبينة تفصيلاً.

فتوى رقم ٩٣/٢١١/٢ - ٢٩٧٥ في ٢٧ ديسمبر ١٩٩٣

وفي ذات الموضوع

الفتوى رقم ٩٣/٢٤٠/٢ - ٣٠٠١ في ٣٠ ديسمبر ١٩٩٣

موظف - حكم - حكم بإلغاء قرار - تنفيذه / يتعين على الجهة الإدارية تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء قرار إداري فيما يتضمنه من رفض ترقية الموظف المدعي مع ما يترتب على ذلك من آثار متى أصبح هذا الحكم نهائياً وباتاً وحائزاً لقوة الشيء المقضي فيه - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتاب جامعة الكويت في شأن بيان ما يتبع لتنفيذ الحكم الصادر لصالح الدكتور / .... وعما إذا كان يتم تنفيذه بإعادة عرض الموضوع على مجلس الجامعة لإقرار ترقيته واعتمادها من وزير التعليم العالي أم بعرض الحكم على مجلس الجامعة وله الموافقة أو عدم الموافقة على ترقية المذكور مرة أخرى دون إبداء الأسباب وما إذا كان الأخذ بوجهة النظر الأولى تعني أن دور اللجنة الاستشارية العامة للترقيات بالجامعة ومجلس الجامعة لا يتساوى مع توصية مجلس الكلية بالترقية.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن المذكور أقام الدعوى رقم .../ ١٩٨٨ أمام المحكمة الكلية الدائرة الإدارية طالباً إلغاء قرار مجلس جامعة الكويت الصادر بجلسته رقم ٤/١٩٨٧ بتاريخ ١٠ و ١٧/١٠/١٩٨٧ برفض ترقيته إلى وظيفة أستاذ مساعد وما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الجامعة بتعويضه مادياً وأدبياً عما أصابه من أضرار نتيجة هذا القرار وبتاريخ ٤/١/١٩٨٩ حكمت المحكمة المذكورة برفض الدعوى بجميع أشطارها فأقام المذكور طعناً في هذا الحكم أمام محكمة الاستئناف العليا الدائرة الإدارية التجارية قيد برقم ..../ ٨٩ إداري وبتاريخ ١٣/٦/١٩٨٩ حكمت المحكمة المذكورة بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء بإلغاء القرار المطعون عليه فيما تضمنه من رفض ترقية المستأنف إلى وظيفة أستاذ مساعد بكلية التربية مع ما يترتب على ذلك من آثار وبرفض طلب التعويض وإلزام المستأنف عليه بصفته المصروفات عن درجتي

التقاضي وقد تأيد هذا الحكم بالحكم الصادر من دائرة التمييز - تجاري (١) بتاريخ ١٩٩٠/١/١٤.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن البين من مطالعة الحكم الصادر بتاريخ ١٩٨٩/٦/١٣ من محكمة الاستئناف العليا – الدائرة الإدارية التجارية في الطعن رقم ...٠/ ١٩٨٩ (إداري) أنه قضى بإلغاء الحكم المستأنف وإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من رفض ترقية المذكور إلى وظيفة أستاذ مساعد بكلية التربية مع ما يترتب على ذلك من آثار وبرفض طلب التعويض وقد أقام قضاءه على أساس أنه متى كانت لائحة شئون أعضاء هيئة التدريس الصادرة بقرار وزير التربية الرئيس الأعلى للجامعة رقم ١٩٨٠/١٧ قد ناطت مهمة تقييم الإنتاج العلمي للمرشح للترقية بلجنة القسم العلمي أو اللجنة الاستشارية للتعيين والترقية في الكلية حسب الأحوال وطبقاً لما نصت عليه المادتان ١٠ و١١ من هذه اللائحة ورغم أنهما لجنتان متخصصتان فقد أوجبت عليهما اللائحة زيادة في ضمان تقييم الإنتاج العلمي - أن تستند في تقييمهما لهذا الإنتاج إلى رأي ثلاثة من الأساتذة المتخصصين على أن يكون اثنان منهم من خارج الجامعة كما عنيت لائحة نظام الترقيات الصادرة في ٢١ و ٢٣ من يناير ١٩٨٤ ببيان وسائل قياس معايير تقييم الإنتاج العلمي واعتدت في هذا الصدد طبقاً لما نص عليه البند رقم (٥) من الفقرة (ب) وكذا الفقرة (ج) من الباب الثاني من اللائحة المشار إليها بمتوسط تقييم المحكمين ومجموع النقاط التي يحصل عليها المرشح للترقية استناداً إلى هذا التقييم وتطلبت للترقية إلى وظيفة استاذ مساعد الحصول على ٨٧ نقطة على الأقل، وكان الثابت أن المستأنف قد استكمل كل هذه المراحل واستوفى ذلك المجموع من النقاط وزاد عليه بحصوله على ١٦١ نقطة فمن ثم لا يسوغ لمجلس الجامعة - وهو يضم حسب تشكيله المنصوص عليه في المادة ١٣ من القانون رقم ١٩٦٦/٢٩ بعض العناصر غير المتخصصة وعمداء الكليات الجامعية المختلفة الذين رغم مكانتهم العلمية البارزة -

يختلفون بطبيعة الحال في تخصصاتهم العلمية - أن يتصدى لفحص وتقييم الإنتاج العلمي للمستأنف على نحو يخالف أحكام اللائحة نظام الترقيات لأعضاء هيئة التدريس فيقوم بتقييم كل بحث من بحوث الإنتاج العلمي على حدة ويأخذ في هذا الصدد برأي أحد المحكمين من الأساتذة المتخصصين ويطرح آراء المحكمين الآخرين والمحصلة النهائية التي يؤدي إليها تقريرهم على نحو ما قام به المجلس في الحالة المعروضة ذلك أن تقرير لجنة المحكمين طبقاً لأحكام لائحة نظام الترقيات إنما يتعين النظر فيه ككل والتعويل على ما انتهى إليه من نتيجة مستقاة من متوسط تقييم المحكمين للبحوث المطروحة عليهم مجتمعة وما حصل عليه المرشح للترقية من مجموع النقاط المحتسبة عن هذه البحوث دون الوقوف عند بحث بعينه أو ترجيح رأي محكم على آخر. وإذ كان المحكمون من الأساتذة المتخصصين في مادة الترقية (أعضاء لجنة التقييم العلمي) قد اختلفوا فيما بينهم على تقييم البحوث المطروحة عليهم فبينما قيم المحكم الدكتور /—————— البحث الأول للمستأنف بدرجة ضعيف قيمه الدكتور—————— بدرجة جيد وقيمه الدكتور—————— بدرجة جيد جداً فليس من السائغ لمجلس الجامعة - وأغلب أعضائه من غير المتخصصين في مادة التربية - أن يتصدى لترجيح رأي محكم على آخر ويقف عند رأي واحد منهم ويدع رأي الآخرين مخالفاً بذلك توصيات اللجان المختصة بتقييم الإنتاج العلمي والجهات الأقرب إشرافاً ودراية بمستوى المرشح للترقية وكفايته العلمية ومخالفاً أيضاً النصوص اللائحية المشار إليها ومتى كان ذلك فإن قرار المجلس والحال كذلك يكون قد استخلص النتيجة التي انتهى إليها استخلاصاً غير سائغ من أصول لا تنتجه قانوناً وقام على أسباب لا تبرره ولا تكفي لحمله، هذا ومع التسليم جدلاً بما ذهب إليه المجلس مستهدياً بتقرير اللجنة الاستشارية الدائمة للتعيينات والترقيات بالجامعة من الاعتداد فقط بثلاث أعمال (بحوث) من الإنتاج العلمي للمستأنف الذي طرح على لجنة التقييم العلمي فإن المستأنف يستحق - من واقع حساب متوسط النقاط عن هذه البحوث الثلاثة كما وردت

بالتقرير الموحد للجنة التقييم العلمي ١٠٨ نقطة وهو مجموع يجاوز الحد المطلوب للترقية لوظيفة أستاذ مساعد واستطرد الحكم قائلاً أنه وقد استبان أن المستأنف تقدم بطلب ترقيته وكان مستوفياً لشروط الترقية لوظيفة أستاذ مساعد وقررت لجنة التحكيم المشكلة لفحص وتقييم إنتاجه العلمي بأغلبية الآراء صلاحيته للترقية ووافقت على ذلك لجنة القسم واللجنة الاستشارية الدائمة للتعيين والترقية بالكلية ومجلس الكلية ولم يثبت من الأوراق أنه قام به مانع قانوني يحول دون ترقيته وأن قرار مجلس الجامعة برفض ترقيته استند إلى أسباب غير مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجه قانوناً وتخالف أحكام القانون واللوائح المعمول بها في شأن نظام الترقيات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة فمن ثم يتعين القضاء بإلغاء القرار المطعون عليه فيما تضمنه من رفض ترقية المستأنف إلى وظيفة أستاذ مساعد بكلية التربية مع ما يترتب على ذلك من آثار.

ومن حيث أن الحكم المشار إليه قد تأيد بالحكم الصادر من محكمة الاستئناف العليا - دائرة التمييز - بتاريخ ١٩٩٠/١/١٤ في الطعن رقم .../ ٨٩ تجاري فمن ثم فإن هذا الحكم أصبح نهائياً وباتاً حائزاً لقوة الشيء المقضي فيه ويتعين تبعاً لذلك تنفيذه وفقاً لما قضى به في منطوقه والأسباب المرتبطة بهذا المنطوق ارتباطاً السبب بالسبب ولا محل للتعقيب عليه من أي جهة كانت إذ أنه يعتبر عنوان الحقيقة.

وترتيباً على ذلك فإنه على الجامعة تنفيذ هذا الحكم بترقية الدكتور / .... إلى وظيفة أستاذ مساعد بكلية التربية وما يترتب على ذلك من آثار وذلك بقرار من وزير التعليم العالي.

فتوى رقم ٩٠/٣٨/٢ - ٢٩٦ في ١١ فبراير ١٩٩٠

موظف - حكم - تعاطي مخدرات - حكم بإيداع المتهم المدمن في مصح علاجي - حكم الإيداع يعد تدبيراً احترازياً ولا يدخل في عداد العقوبات السالبة أو المقيدة للحرية المنصوص عليها في قانون الجزاء - لا يعد الإيداع في مصح علاجي إجازة مرضية طبقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية - يتساوى الإيداع مع الحكم بالحبس في أثره من حيث الحرمان من المرتب - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتاب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل بشأن طلب إبداء الرأي حول مدى اعتبار حكم إيداع السيد / .... الموظف بالوزارة بإحدى المصحات العلاجية لعلاجه من حالة إدمان المخدرات عقوبة وما إذا كان حكم الإيداع يأخذ نفس حكم عقوبة الحبس فيما يتعلق بالآثار الوظيفية المترتبة عليه تطبيقاً للفقرة الأخيرة من المادة (٣٠) من القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية.

ووقائع هذا الموضوع تنحصر في أن محكمة الجنايات قد أصدرت حكمها في القضية رقم .... مباحث قاضياً بحبس المتهم / .... سنتين وبغرامة ٥٠٠ دينار وغرامة جمركية ٥٠ ديناراً ومصادرة المضبوطات ولم يرتض المتهم المذكور هذا الحكم فاستأنفه حيث أصدرت محكمة الاستئناف حكمها في القضية رقم .... بجلسة ١٩٩٣/١٠/٢ قاضياً بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم المستأنف فيما قضى به من عقوبة الحبس وأمرت بإيداع المتهم المذكور مستشفى الطب النفسي لمدة ستة أشهر تبدأ من تاريخ تنفيذ هذا الحكم وذلك لعلاجه من حالة الإدمان على تعاطي المخدرات وأيدت الحكم المستأنف فيما قضى به من غرامة جمركية ومصادرة المضبوطات.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول ما إذا كان الحكم بالإيداع يأخذ حكم الحبس

بالنسبة للآثار الوظيفية المترتبة عليه وذلك على النحو المبين بالفقرة الأخيرة من المادة (٣٠) من القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (٣٠) من القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن «يوقف الموظف عن عمله في الحالات الآتية:

١ - ....

٢ - إذا حبس في دولة الكويت حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي.. أما في الحبس تنفيذاً لحكم قضائي فيوقف صرف ثلاثة أرباع مرتبه إذا كان الحكم غير نهائي ولا يرد له إلا إذا انتهت المحاكمة إلى عدم مسئوليته وفي كل الأحوال يحرم الموظف من مرتبه عن مدة حبسه إذا كان تنفيذاً لحكم نهائي.

ومن حيث أن المستفاد من سياق هذا النص أن المشرع قد أوجب وقف الموظف عن العمل إذا حبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي في دولة الكويت وقضى بأن يوقف صرف نصف المرتب في الحالة الأولى وأن يوقف صرف ثلاثة أرباع المرتب في الحالة الثانية إذا كان الحكم غير نهائي ولا يرد له ما أوقف صرفه من المرتب إلا إذا انتهى التحقيق أو المحاكمة إلى عدم مسئوليته. أما إذا كان الحبس تنفيذاً لحكم نهائي فإنه يحرم من مرتبه كاملاً عن مدة حبسه.

ومن حيث أنه يبين من الوقائع أن محكمة الاستئناف قد أصدرت بجلسته ١٩٩٣/١٠/٢ حكماً في القضية رقم .... قاضياً بإيداع المتهم / .... مستشفى الطب النفسي لمدة ستة أشهر تبدأ من تاريخ تنفيذ هذا الحكم لعلاجه من حالة الإدمان على تعاطي المخدرات وبتأييد الحكم المستأنف فيما قضى به من غرامة جمركية ومصادرة المضبوطات وذلك لارتكابه جريمة إحراز مادة مخدرة (هيروين) بقصد التعاطي والاستعمال الشخصي وتهريباً جمركياً دون أن يقدم ما يثبت استيرادها بصورة

قانونية.

ومن حيث أن المادة (٥٧) من قانون الجزاء الصادر بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن «العقوبات الأصلية التي يجوز الحكم طبقاً لهذا القانون هي:

أ - .... ب - .... جـ - الحبس المؤقت.

وتنص المادة (٦٦) من ذات القانون على أن «العقوبات التبعية والتكميلية المقررة في هذا القانون هي:

١ - الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادة (٦٨).
٢ - العزل من الوظائف العامة.
٣ - الحرمان من مزاولة المهنة.
٤ - إغلاق المحال العامة.
٥ - مراقبة الشرطة.
٦ - المصادرة.
٧ - إبعاد الأجنبي عن البلاد.
٨ - تقديم تعهد بالمحافظة على الأمن وبالتزام حسن السيرة مصحوباً بكفالة أو غير مصحوب بها.

ومن حيث أن المادة (٣٣) من القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٨٣ في شأن مكافحة المخدرات وتنظيم استعمالها والاتجار فيها تنص على أن:

«يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على خمس سنوات وبغرامة لا تجاوز خمسة آلاف دينار كل من جلب أو حاز أو أحرز أو اشترى أو أنتج أو استخرج أو فصل أو صنع مواد مخدرة أو زرع نباتاً من النباتات الواردة في الجدول رقم (٥) أو حازها أو أحرزها أو اشتراها وكان ذلك بقصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي ما لم يثبت أنه قد رخص له بذلك طبقاً لأحكام هذا القانون. ويجوز للمحكمة بدلاً من توقيع العقوبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أن تأمر بإيداع من يثبت إدمانه على تعاطي المخدرات أحد المصحات التي يحددها وزير

الصحة ليعالج فيها إلى أن تقدم لجنة – يصدر بتشكيلها قرار من وزير الصحة تقريراً عن حالته إلى المحكمة لتقرر الإفراج عنه أو استمرار إيداعه لمدة أو لمدد أخرى ولا يجوز أن تقل مدة البقاء بالمصح عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين. ولا يجوز أن يودع في المصح من سبق الأمر بإيداعه بها مرتين أو من لم يمض على خروجه منها مدة سنتين على الأقل».

ويبين من هذا النص أن المشرع بعد أن قرر عقوبة الحبس والغرامة لكل من جلب أو حاز أو أحرز أو اشترى أو أنتج أو استخرج أو فصل أو صنع مواد مخدرة بقصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي ما لم يرخص له بذلك على الوجه المشار إليه أجاز للمحكمة بدلاً من توقيع هذه العقوبة (الحبس والغرامة) أن تأمر بإيداع من يثبت إدمانه على تعاطي المخدرات إحدى المصحات وذلك رعاية لمرضى الإدمان على المواد المخدرة وحرصاً على علاجهم من هذا الداء.

ومن حيث أن إيداع المتهم المدمن في مصح علاجي يعد في طبيعته تدبيراً احترازياً بديلاً عن العقوبة غايته علاج هذا المريض من داء الإدمان حتى يعود إنساناً منتجاً وصالحاً في المجتمع، ومن ثم فإن هذا الإيداع يعتبر في ذاته عقوبة إصلاحية رتبها القانون لصنف خاص من الجناة وليست لها صفة العمومية إذ لم ترد في قانون الجزاء وإذ كانت تلك طبيعته فإنه لا يدخل بهذه المثابة في عداد العقوبات السالبة للحرية أو المقيدة لها حسبما عددتها المادتان ٥٧ و٦٦ من قانون الجزاء.

ومن حيث أن القاعدة الأصيلة أن الأجر مقابل العمل ومن هنا كان لزاماً على الموظف حتى يستحق مرتبه أن يخصص وقته وجهده لأداء واجبات وظيفته وألا ينقطع عن مباشرة عمله إلا إذا رخص له في إجازة سواء كانت هذه الإجازة دورية أم مرضية. بيد أنه خروجاً على هذا الأصل ونزولاً على اعتبارات خاصة فقد أجازت المادة (٣٠) من المرسوم بالقانون ١٥ لسنة ١٩٧٩ صرف الراتب في بعض الحالات التي لم يؤد فيها الموظف عملاً وذلك على الوجه السالف بيانه.

ومن حيث أنه متى كان الثابت من سياق الوقائع أن الموظف بالوزارة قد صدر

ضده حكم قضائي نهائي بوضعه في مصح علاجي - على النحو الذي سلف بيانه لما ثبت من إدمانه المخدرات - وإذ كان المذكور لا يؤدي أي عمل من واجبات وظيفته طوال فترة إيداعه في المصح فمن ثم فإنه إعمالاً للأصل المقرر من أن الأجر لقاء العمل لا يستحق مرتبه خلال فترة إيداعه بمستشفى الطب النفسي مادام لم يؤد عملاً في هذه الأثناء وغني عن البيان أن الإيداع في المستشفى على الوجه المتقدم لا يعد في تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية إجازة مرضية وفضلاً على ما تقدم فلئن كان للقياس وجهة في الخصوصية المعروضة فإن هذا الإيداع بوصفه إجراءً احترازياً قضائياً إنما يتساوى مع الحبس الذي يصدر به حكم نهائي في أثره من حيث ما يرتبه من حرمان الموظف من مرتبه خلال مدة التنفيذ وفقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة ٣٠ من قانون الخدمة المدنية سالف الذكر.

لجميع ما تقدم نرى حرمان / .... الموظف بالوزارة من رواتبه طيلة مدة بقائه في المصح على النحو الذي سلف بيانه.

فتوى رقم ٢/٢٨٢/٩٣ - ٦١ في ٨ يناير ١٩٩٤

و في ذات الموضوع

فتوى رقم ٢/٧٤/٢٠٠٢ - ٢٤٤٩ في ٤ أغسطس ٢٠٠٢

موظف

موظف - حكم - مكافأة أعمال ممتازة - صدور القرار بصرف المكافأة صحيحاً مجرداً من أي عيب - الدعاوى المرفوعة من بعض الموظفين ممن لم يشملهم القرار - الأصل في حجية الأحكام القضائية أن لا تنصرف آثارها إلا إلى أطراف الدعوى - يجوز استثناء انصرافها للغير لتجنب المنازعات القضائية - إعمال قاعدة المساواة لذوي الظروف المتماثلة - جواز صرف المكافأة ما لم يكن قد لحقها التقادم - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتاب وزارة الأشغال العامة - في شأن مدى جواز صرف مكافأة أعمال ممتازة لبعض العاملين بالوزارة.

وتتحصل الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه كان قد صدر القرار الوزاري رقم... لسنة ١٩٩٠ بتاريخ ١٩٩٠/٧/٣١ بمنح العاملين بالوزارة الواردة أسماؤهم في الكشف المرافق لهذا القرار مكافأة أعمال ممتازة اعتباراً من تاريخ صدوره ونظراً لظروف الغزو العراقي لم تقم الوزارة بصرف هذه المكافأة في حينه، وفي أعقاب التحرير قامت الوزارة بصرف المكافأة المشار إليها للكويتيين، ولم تقم بصرفها لغير الكويتيين، الأمر الذي دعا عدداً من المشمولين بالقرار سالف الذكر إلى رفع دعاوى قضائية أمام المحاكم طالبوا فيها بصرف تلك المكافأة لهم، وقد صدرت عدة أحكام قضائية نهائية بإلزام الوزارة بأن تؤدي مبلغ المكافأة المقررة لكل من هؤلاء العاملين إعمالاً للقرار الوزاري رقم ... لسنة ١٩٩٠ المشار إليه.

وتذكرون أنه سبق لهذه الإدارة أن أشارت في الكتاب الموجه للوزارة بمناسبة الدعوى المقامة من السيد / ________ ضد الوزارة مطالباً فيها بصرف مكافأة الأعمال الممتازة المقررة له بالقرار الوزاري رقم ... لسنة ١٩٩٠ سالف الذكر إلى أن القرار المذكور قد صدر صحيحاً وسليماً من

أي شائبة وأنه يكون بذلك واجب النفاذ وأن على الوزارة تنفيذه ويصبح ما ورد به من مكافآت حقاً مكتسباً للموظفين.

و إذ تطلبون إبداء الرأي حول مدى جواز قيام الوزارة بصرف المكافأة المذكورة لبعض العاملين المشمولين بالقرار رقم ... لسنة ١٩٩٠ المشار إليه والذين التحقوا بالعمل في الوزارة عقب التحرير في ضوء الطلبات المقدمة منهم. وهؤلاء هم:

....

....

....

ورداً على ذلك، نفيد بأنه:

من حيث أن الثابت من مطالعة القرار الوزاري رقم ... لسنة ١٩٩٠ بشأن صرف مكافأة مقابل خدمات ممتازة الصادر بتاريخ ١٩٩٠/٧/٣١، أنه قد قضى بمنح العاملين بالوزارة المبينة أسماؤهم في الكشوف المرافقة له مكافأة أعمال ممتازة وفقاً للفئات الموضحة أمام اسم كل منهم.

ومن حيث أن هذا القرار قد صدر صحيحاً مبرءاً من أي عيب يحول دون تنفيذه وهو ما أكده وسانده ما صدر من أحكام قضائية نهائية لصالح العاملين بالوزارة قاضية بأحقيتهم في صرف المكافأة المقررة لهم بمقتضى القرار المشار إليه.

ومن حيث أنه لئن كان الأصل في أن حجية الأحكام القضائية نسبية، بمعنى أن آثارها لا تنصرف إلا إلى أطراف الدعاوى التي صدرت فيها هذه الأحكام غير أن البادي من مطالعة الأوراق أن ظروف السادة المعروضة أسماؤهم في كتاب الوزارة المؤرخ ١٩٩٤/٨/٢٩ المشار إليه تماثل ظروف من صدرت الأحكام القضائية لصالحهم في هذا الشأن كما أنها تماثل ظروف العاملين الكويتيين الذين صرفت لهم الوزارة المكافأة المقررة بالقرار المذكور، وعلى ذلك فإنه يكون

من الملائم تجنباً لما قد يثار من منازعات قضائية أخرى في هذا الصدد وإعمالاً لقاعدة المساواة الواجب إعمالها بين ذوي الظروف المتماثلة أن تقوم الوزارة بصرف مكافأة الأعمال الممتازة المقررة لهم بمقتضى القرار رقم ... لسنة ١٩٩٠ سالف الذكر.

ومن حيث أن المادة (٢١) من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن « ... ويتقادم حق الموظف في المطالبة بالحقوق المالية المقررة له بانقضاء سنة من تاريخ علمه بهذه الحقوق أو خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق أي المدتين أقرب، وتعتبر أي مطالبة كتابية بالمبلغ والحقوق السابقة من أسباب قطع التقادم المنصوص عليه في هذه المادة».

وبناء على ما تقدم فإنه لا تثريب على الوزارة في أن تمنح السادة المذكورين مكافأة الأعمال الممتازة المقررة لهم بمقتضى القرار رقم ... لسنة ١٩٩٠ سالف الذكر، وذلك ما لم يكن حق أي منهم في صرف هذه المكافأة قد لحقه التقادم المنصوص عليه في المادة (٢١) سالفة الذكر.

لذلك نرى أنه يجوز صرف مكافأة الأعمال الممتازة للسادة المعروضة حالاتهم إعمالاً للقرار الوزاري رقم ... لسنة ١٩٩٠ وذلك على النحو المبين تفصيلاً في الأسباب.

فتوى رقم ٢/١٧٠/٩٤ - ١٩٣٣ في ١٨ سبتمبر ١٩٩٤

موظف - حكم - حكم بالإلغاء - آثار حكم الإلغاء - تنفيذه - القضاء بإلغاء قرار النقل يتطلب في مجال تنفيذه كأصل عام وجوب إعادة الموظف إلى وظيفته التي كان يشغلها بذات المرتب والدرجة أو إلى وظيفة شاغرة تماثل الوظيفة التي نقل منها من حيث المستوى الوظيفي والدرجة المالية - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتب وزارة الإعلام في شأن إبداء الرأي حول مدى مشروعية إصدار قرار بأن يتولى السيد / .... - وظيفة (مراقب شئون العاملين) بمبنى الوزارة رقم (٢) «الشويخ» المنشأة بالقرار رقم ١١ لسنة ٩٩ بتاريخ ٩٩/٧/١٠، وذلك لتنفيذ الحكم الصادر لصالح المذكور في الدعوى رقم .../ ٩٦ إداري / ٢٣.

وتتحصل وقائع الموضوع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه بتاريخ ١٩٩٤/١/٤ أصدر وزير الإعلام القرار رقم ..... بنقل السيد / .... من وظيفة مراقب شئون العاملين بإدارة الشئون الإدارية بالوزارة للعمل بإدارة الآثار والمتاحف بذات درجته الوظيفية، وطعن المذكور في هذا القرار حيث أقام الدعوى رقم ... لسنة ٩٤ إداري أمام الدائرة الإدارية التي قضت بجلسة ١٩٩٤/١٢/١٣ بعدم اختصاصها ولائياً بنظر الدعوى وقد أقام المدعى الاستئناف رقم ... لسنة ١٩٩٥ إداري طعناً في هذا الحكم حيث قضت محكمة الاستئناف بجلسة ١٩٩٦/٢/٥ بإلغاء الحكم المستأنف وبإلغاء القرار المطعون فيه وما يترتب على ذلك من آثار.

وتنفيذاً لهذا الحكم أصدرت الوزارة القرار الوزاري رقم ... لسنة ١٩٩٦ في ١٩٩٦/٩/٣ حيث نصت المادة الأولى منه على إلغاء قرار النقل رقم .... لسنة ١٩٩٤ المشار إليه وإعادة الموظف المذكور إلى وظيفة مراقب شئون العاملين بإدارة الشئون الإدارية، ثم نصت المادة الثانية منه على نقل المذكور من وظيفته

للعمل في وظيفة مراقب التنفيذ والمتابعة بإدارة البحوث والترجمة، وقد طعن المذكور فيما تضمنته المادة الثانية من هذا القرار بالدعوى رقم .... لسنة ٩٦ إداري، حيث صدر فيها الحكم بجلسة ٩٧/١١/٢٦ بإلغاء القرار المذكور فيما تضمنته المادة الثانية المشار إليها من نقل المذكور من وظيفة مراقب شئون العاملين بإدارة الشئون الإدارية وما يترتب على ذلك من آثار، وتأيد ذلك بالحكم الصادر بجلسة ١٩٩٨/٥/١١ في الاستئناف رقم ... لسنة ١٩٩٧ إداري، واستشكلت الوزارة في تنفيذ ذلك الحكم بالإشكال المقيد تحت رقم ...... لسنة ٩٨ حيث قضى فيه بجلسة ٩٩/٣/٣ برفضه والاستمرار في التنفيذ.

وقد طلب الموظف المذكور اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ الحكم الصادر لصالحه في الدعوى رقم ..... لسنة ٩٦ إداري ٢٣ سالف الذكر.

وبناء على هذا الإجراء فقد طلبت إدارة التنفيذ من الوزارة بتاريخ ٩٩/٦/٢٢ تنفيذ ذلك الحكم، وعليه أصدرت الوزارة القرار الإداري رقم ... لسنة ٩٩ بتاريخ ١٩٩٩/٧/١٠ حيث قضى في المادة الأولى منه بأن «تنشأ مراقبة تسمى (مراقبة شئون العاملين) تتبع مدير إدارة الشئون الإدارية وتباشر أعمالها بمبنى الوزارة رقم (٢) (الشويخ) وتكون اختصاصاتها كالآتي:

١ – تلقي طلبات الإجازات بجميع أنواعها الخاصة بالعاملين بالمبنى رقم (٢).
٢ – تلقي طلبات النقل والندب الخاص بالعاملين بالمبنى المشار إليه أعلاه.
٣ – حصر الأعمال الإضافية للعاملين بالمبنى المذكور.

وتقوم مراقبة شئون العاملين بإحالة الطلبات المذكورة أعلاه إلى مدير إدارة الشئون الإدارية لاتخاذ ما يلزم».

وتذكرون بأن الوزارة كانت قد أصدرت القرار الإداري رقم ٢ لسنة ٩٦ (شئون الموظفين) بتاريخ ٩٧/١/١٨ بإعادة هيكلة إدارة الشئون الإدارية بالوزارة حيث تم تقسيم تلك الإدارة إلى عدة وحدات تنظيمية، وحلت مراقبة التعيينات وترتيب الوظائف محل مراقبة شئون العاملين، وتم استحداث ثلاث مراقبات أخرى بالإضافة إلى تلك المراقبة.

كما تذكرون بأن الوزارة قد تغيت من إصدار القرار رقم ١١ لسنة ٩٧ بتاريخ ٩٩/٧/١٠ مصلحة العمل وحسن انتظامه شأنه شأن أي قرار إداري آخر تبغي به جهة الإدارة مصلحة العمل، وأنه لا يوجد ثمة خلاف بين مراقبة شئون العاملين بمبنى الوزارة رقم (٢) عن نظيرتها بالمبنى رقم (١) والتي تم بحسب الأصل ترتيب أقسامها وفقاً للقرار رقم ٢ لسنة ٩٦ بإعادة هيكلة إدارة الشئون الإدارية حيث تم تغيير مسمى المراقبة إلى مراقبة التعيينات وترتيب الوظائف يتبعها أربعة أقسام وهي قسم التعيينات، قسم الميزانية، قسم التنفيذ والمتابعة، قسم ترتيب الوظائف، وأن المخصصات المالية لشاغل تلك الوظيفة في هذا المبنى أو ذاك سوف تتساوى كلاً وجزءاً مع بعضهما البعض غاية ما هناك أن مباشرة الاختصاصات التي كانت ملقاة على عاتق من يشغل تلك المراقبة بالوزارة في مبناها رقم (١) سوف تقتصر فقط على موظفي المبنى المذكور رقم (١)، دون موظفي المبنى رقم (٢).

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أنه من المسلم في الفقه والقضاء الإداري أن مقتضى حكم الإلغاء، هو إعدام القرار الملغى ومحو آثاره من وقت صدوره في الخصوص الذي عناه الحكم وبالمدى وفي النطاق الذي حدده الأمر الذي يلزم الجهة الإدارية بأن تتدارك العيب الذي اعتور القرار الملغي وأن تعالج الأمر بما يتفق والأوضاع القانونية السليمة، وعلى ذلك فإذا كان القرار الملغي صادراً بالنقل - كما هو الشأن في خصوصية الحالة الماثلة - فإن القضاء بإلغاء هذا القرار يتطلب في مجال التنفيذ كأصل عام إعادة الموظف المنقول إلى وظيفته التي كان يشغلها عند نقله بذات مرتبه ودرجتها، كما لو لم يصدر قرار النقل الملغى ذلك أن مقتضى اعتبار قرار النقل كأن لم يكن هو وجوب اعتبار الوظيفة وكأنها لم تشغر من الموظف المنقول، مما يستتبع وجوب إعادته فيها، على أنه إذا ما كانت هذه الوظيفة قد شغلت بمن هو أهل لها فإن تنفيذ الحكم القاضي بإلغاء قرار النقل يقتضي أن يعاد الموظف المحكوم له إلى وظيفة شاغرة تماثل الوظيفة التي

نقل منها سواء من حيث المستوى الوظيفي أو من حيث الدرجة المالية وغني عن البيان أن العبرة في استظهار مدى قيام التماثل بين الوظيفتين في هذه الحالة إنما هي بالمقاصد والمعاني وليست بالألفاظ والمباني.

ومن حيث أنه لما كان الحكم الصادر لصالح المعروض حالته السيد / .... في الدعوى رقم ... لسنة ٩٦ إداري بجلسة ٩٧/١١/٢٦ قد قضى بقبول الدعوى شكلاً وبإلغاء قرار وزير الإعلام رقم ... لسنة ٩٦ فيما تضمنته مادته الثانية من نقل المدعي من وظيفة مراقب شئون العاملين بإدارة الشئون الإدارية، وما يترتب على ذلك من آثار وقد تأيد هذا الحكم بالحكم الصادر بجلسة ٩٨/٥/١١ في الاستئناف رقم ... / ٩٧ إداري، ومن ثم فإن مقتضى تنفيذ هذا الحكم وفقاً للأوضاع القانونية السليمة هو إعادة الموظف المذكور إلى وظيفته وهي مراقب شئون العاملين بالإدارة المذكورة كما كان حاله قبل صدور قرار النقل الملغى رقم .... /٩٦ الصادر في ١٩٩٦/٩/٣.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن وكيل الوزارة قد أصدر بتاريخ ٩٧/١/١٨ القرار الإداري رقم ٩٦/٢ شئون الموظفين - بعد صدور القرار الوزاري رقم ١٢١ لسنة ٩٦ المشار إليه - تضمن إعادة هيكلة إدارة الشئون الإدارية حيث نص في المادة الأولى منه على أن «يتكون الهيكل التنظيمي لإدارة الشئون الإدارية من الوحدات التنظيمية التالية:

١ - مراقبة التعيينات وترتيب الوظائف ويتبعها الأقسام التالية:

أ - قسم التعيينات. ب - قسم الميزانية. ج - قسم التنفيذ والمتابعة.

د - قسم ترتيب الوظائف...

وأن مراقبة التعيينات المذكورة قد حلت محل مراقبة شئون العاملين من خلال ذلك القرار وذلك على النحو الثابت بكتاب الوزارة المؤرخ ٩٩/٧/٢٦ سالف الذكر، ومن ثم فإن مقتضى تنفيذ حكم الإلغاء الصادر في الدعوى رقم .../ ٩٦ إداري المشار إليه - والحالة هذه - هو إعادة الموظف المذكور إلى تلك الوظيفة التي حلت محل وظيفة مراقب شئون العاملين بالشئون الإدارية،

وهي وظيفة (مراقبة التعيينات وترتيب الوظائف) سالفة الذكر، وليس إعادته إلى وظيفة مراقب شئون العاملين المنشأة بالقرار الإداري رقم ١١ لسنة ٩٩ بتاريخ ٩٩/٧/١٠، وذلك لاختلاف تلك الوظيفة عن وظيفة مراقبة التعيينات وترتيب الوظائف المشار إليها والتي يبين على أساسها مدى مشروعية شغل الموظف المذكور للوظيفة المنشأة بالقرار رقم ١١ لسنة ٩٩ المشار إليه، والثابت أن مراقبة التعيينات وترتيب الوظائف المشار إليها يتبعها أربعة أقسام وهي التعيينات، الميزانية، التنفيذ والمتابعة، ترتيب الوظائف، وأن لكل قسم من هذه الأقسام اختصاصات وطبيعة عمل مستقلة على النحو الوارد بالقرار رقم ٩٦/٢ وبالهيكل التنظيمي لإدارة الشئون الإدارية بينما لا يوجد مثل ذلك بالنسبة لمراقبة شئون العاملين المنشأة بالقرار رقم ١١ لسنة ٩٩ سالف الذكر، فضلاً عن عدم وجود مراقبة مقابلة لها بالهيكل التنظيمي الصادر بالقرار رقم ٢ لسنة ٩٦ المشار إليه أو غيره، ومن ثم فلا صحة للقول بأنه لا يوجد ثمة اختلاف في الاختصاصات التي سوف يتولاها من يقوم على المراقبة المذكورة (المنشأة بالقرار ٩٩/١١) عن الاختصاصات المقررة لمراقبة التعيينات وترتيب الوظائف التي يتعين إعادة الموظف المذكور إلى شغلها، وبالتالي فإن شغل المذكور لوظيفة مراقب شئون العاملين المنشأة بالقرار رقم ٩٩/١١ إنما يعد تنفيذاً منقوصاً للحكم المشار إليه، ذلك أن تنفيذ هذا الحكم يجب أن يبنى على الأساس الذي أقام عليه قضاءه وأن يكون التنفيذ موزوناً بميزان القانون في تلك النواحي حتى يعاد وضع الأمور في نصابها القانوني الصحيح، ومن ثم لا يكفي أن يقتصر تنفيذ الحكم على مجرد إعادة الموظف المذكور إلى وظيفة بذات مسمى وظيفته السابقة في مرتبة أدنى من حيث مكانتها في الهيكل التنظيمي لإدارة الشئون الإدارية وفي اختصاصاتها المخولة لها وإنما يشترط أن تكون الوظيفة في ذات المرتبة في الهيكل الوظيفي.

لكل ما تقدم نرى أن القرار الذي تنوي الوزارة إصداره في الخصوصية الماثلة لا يعتبر تنفيذاً كاملاً لما قضى به الحكم الصادر في الدعوى رقم .../ ٩٦ إداري وذلك على الوجه المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٩٩/١٦٢/٢ - ٢٧٩٩ في ١٥ نوفمبر ١٩٩٩

موظف - حكم - لا أثر للحكم الصادر بوقف تنفيذ العقوبة في المساءلة التأديبية للموظف وإدانة سلوكه إذا ما أخل بواجباته الوظيفية أو خرج على مقتضياتها - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب وزارة التربية في شأن التظلم المقدم من السيدة / ———————— طعناً في القرار الصادر من الوزارة رقم ———— المؤرخ ١٩٩٩/٥/١٧ بمجازاتها بعقوبة الإنذار.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه قد نسب إلى المذكورة والتي تشغل وظيفة أخصائية اجتماعية بمدرسة ———— الثانوية للبنات بوزارة التربية أنها تبادلت يوم ١٩٩٧/٤/١٧ السباب مع الطالبة ———————— على نحو يخدش الشرف والاعتبار وقيدت هذه الواقعة قضية برقم ..../ ٩٦ جنح ضد المتظلمة وآخرين. وبجلسة ٩٧/١٠/١١ حكمت المحكمة غيابياً بتغريم كل من المتهمين ومنهم المتظلمة خمسين ديناراً عما أسند إليهم وقد أصبح الحكم نهائياً إذ صدر الحكم في الاستئناف رقم ..../ ٩٨ جنح مستأنفة من الدائرة الخامسة جنح بالمحكمة الكلية بجلسة ١٩٩٨/١٠/١٧ بتأييده وأمرت بوقف تنفيذ العقوبة المقضي بها لمدة ثلاث سنوات.

وبناء على هذا الحكم أجرت الوزارة تحقيقاً في الموضوع أسفر عن صدور القرار المتظلم منه.

وبتاريخ ١٩٩٩/٦/٢٤ تظلمت المذكورة من هذا القرار على سند من القول بأنها قد ظلمت وأن حكم المحكمة قد صدر بتبرئتها من هذه القضية وأنهت تظلمها بطلب سحب القرار المتظلم منه وقد انتهى رأي كل من وزارة التربية

وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وأحال الديوان التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٨١/١٠/٥ بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث الشكل فإن الثابت بالأوراق أن الوزارة أصدرت قرارها المتظلم منه في ١٩٩٩/٥/١٧ قاضياً بمجازاة المتظلمة بعقوبة الإنذار حيث تظلمت منه بتاريخ ١٩٩٩/٦/٢٤ أي خلال الميعاد القانوني وإذ استوفى التظلم في ذات الوقت سائر أوضاعه الشكلية الأخرى ومن ثم فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع فإن المستقر عليه فقهاً وقضاءً أن الحكم بالعقوبة الجنائية لا يمنع الجهة الإدارية من محاسبة الموظف على ما يكون قد انطوى عليه الفعل الجنائي محل هذه العقوبة من مخالفات إدارية وأن القاضي الإداري يتقيد بما أثبته القاضي الجنائي في حكمه من وقائع كان الفصل فيها لازماً للفصل في الدعوى كما أن الحكم بوقف تنفيذ العقوبة لا يمنع من المساءلة التأديبية للموظف وإدانة سلوكه طالما أنه ينطوي على إخلال من الموظف بواجبات الوظيفة أو خروج على مقتضياتها أو يحمل في ثناياه ما يمس السلوك الوظيفي الواجب مراعاته أو الثقة الواجب توافرها فيه.

ومن حيث أن المادة (٢٤) من المرسوم بالقانون رقم ٧٩/١٥ في شأن الخدمة المدنية تنص على أنه: (يجب على الموظف: ١ - .... ٥ - أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب).

ومن حيث أن المخالفة المنسوبة إلى المتظلمة بالقرار المتظلم منه تتمثل في قيامها بسب الطالبة /..... على نحو يخدش شرفها واعتبارها في مكان عام وعلى مسمع ومرأى من الغير وهذه المخالفة ثابتة في حقها على وجه اليقين بما أثبته الحكم الجزائي سالف الذكر من ثبوت ذلك الاتهام في حقها وبمعاقبتها

عن ذلك بتغريمها خمسين ديناراً، وذلك بغض النظر عن شمول ذلك الحكم بوقف تنفيذ تلك العقوبة ومن ثم تكون المتظلمة قد أخلت بواجبات وظيفتها وخرجت على مقتضيات السلوك الواجب على من هي في مثل وظيفتها والابتعاد عما يحط من كرامتها ويسيئ سمعتها.

ومن حيث أنه متى كان ذلك وكان القرار المتظلم منه قد صدر ممن يملكه قانوناً بعد تحقيق استوفى أوضاعه ومقوماته القانونية وقام على سببه المبرر له قانوناً فإنه يكون قد صدر مطابقاً لأحكام القانون ولا محل للطعن عليه ويغدو نعي المتظلمة عليه بالتظلم الماثل في غير محله حقيقاً بالرفض.

لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

فتوى رقم ٢/٦٩/٩٩ - ٣٩١ في ١٢ فبراير ٢٠٠٠

موظف - حكم - إحالة للتقاعد - حكم بإلغاء قرار مجلس الخدمة المدنية بإحالة موظف للتقاعد - يترتب على سحب القرار اعتباره كأن لم يكن - عدم الأحقية في صرف الراتب بأثر رجعي من تاريخ الإحالة للتقاعد حتى الإعادة للخدمة - تجديد التعيين أمر متروك للإدارة تمارسه في نطاق سلطتها التقديرية - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتب ديوان الخدمة المدنية في شأن إبداء الرأي حول الطلب المقدم من السيد /........................ في شأن تنفيذ الحكم الذي صدر له والذي يقضي بإلغاء قرار مجلس الخدمة المدنية بإحالته للتقاعد.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه بتاريخ ١٩٩٧/١١/١٠ أصدر مجلس الخدمة المدنية في اجتماعه رقم .... قراراً بإحالة السيد /........................ إلى التقاعد بناء على اقتراح من وزير التجارة والصناعة.

وقد أقام السيد المذكور الدعوى رقم .... لسنة ١٩٩٨ إداري ضد كل من رئيس ديوان الخدمة المدنية ووكيل وزارة التجارة والصناعة طالباً فيها الحكم بإلغاء القرار المذكور مع ما يترتب على ذلك القرار من آثار، وقضت المحكمة بإلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار واستأنف المدعى عليهما ذلك الحكم بالاستئناف رقم ... لسنة ١٩٩٩ إداري، وبجلسة ١٩٩٩/٦/٢١ قضت المحكمة بتأييد الحكم المستأنف.

وقد طعن كل من ديوان الخدمة المدنية ووزارة التجارة والصناعة في هذا الحكم أمام محكمة التمييز - الدائرة التجارية الأولى والإدارية حيث قيد الطعن برقم ..../ ١٩٩٩ تجاري ١ وبجلسة ٢٠٠٠/٦/١٩ قضت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه.

وتنفيذاً لهذا الحكم أصدر مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠٠٠/١٢/٢٠

القرار رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ قاضياً بسحب قرار إحالة السيد المذكور إلى التقاعد، بيد أن هذا الأخير قدم طلباً إلى مجلس الخدمة المدنية يلتمس فيه إلغاء القرار وليس سحبه وصرف جميع رواتبه السابقة، والتجديد له بأثر رجعي.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أنه من المقرر في القانون أن مقتضى حكم الإلغاء إعدام القرار الملغي ومحو آثاره من وقت صدوره في خصوص ما يتناوله هذا الحكم، ويكون من شأنه إذا كان موضوعه إلغاء قرار بفصل موظف أو بإحالته إلى التقاعد أن يخوله مركزاً قانونياً يعود به إلى وضعه السابق على صدور القرار الملغي، ويترتب على جانب الإدارة التزاماً إيجابياً مقتضاه العمل على تنفيذ الحكم باتخاذ كل إجراء يتطلبه ذلك، والتزاماً سلبياً مؤداه الامتناع عن اتخاذ أي موقف ينم عن الاعتداد بالقرار الملغي والتمسك به على أي وجه.

ومن حيث أنه لما كان سحب القرار الإداري يعني إزالة القوة القانونية للقرار الإداري بأثر رجعي ومقتضى ذلك أن القرار المسحوب يعتبر كأن لم يكن، فمن ثم التشابه قائم بين السحب كجزاء لعدم المشروعية توقعه الإدارة بنفسها وبين الإلغاء القضائي كجزاء لعدم المشروعية ينطق به القاضي الإداري وبالتالي فإن السحب الإداري والإلغاء القضائي يتساويان من حيث تقرير إعدام القرار من وقت صدوره.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن الحكم الصادر لصالح السيد المذكور قد قضى بإلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار على ما سلف البيان ومن ثم يتحدد كيفية تنفيذه في ضوء القاعدة العامة في تنفيذ أحكام الإلغاء وطبيعة شغل الوظائف القيادية.

ومن حيث أن مجلس الخدمة المدنية قد أصدر تنفيذاً لذلك الحكم القرار رقم .... لسنة ٢٠٠٠ قاضياً بسحب قرار إحالة المذكور إلى التقاعد فإنه يكون قد اتخذ موقفاً إيجابياً تنفيذاً لذلك الحكم وطالما كان الأثر المترتب على

سحب القرار الإداري هو ذلك الأثر المترتب على إلغائه فالعبرة بالنتيجة لا بالأداة أو الوسيلة ومن ثم يكون طلب السيد المذكور النص في القرار رقم ... لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه على إلغاء القرار وليس سحبه غير قائم على أساس سليم من الواقع والقانون.

ومن حيث أنه وإن كانت القاعدة المسلمة في مجال استحقاق الأجر في أن الأجر مقابل العمل فلا يستحق الموظف أجراً إلا مقابل خدمة فعلية يؤديها لجهة الإدارة وذلك منعاً لإثرائه على حسابها بلا سبب إلا أن المستقر عليه فقهاً وقضاءً أن أساس مسئولية الإدارة عن القرارات الصادرة منها هو وجود خطأ من جانبها وأن يلحق صاحب الشأن ضرر وأن تقوم علاقة السببية بين الخطأ والضرر.

وتأسيساً على ما تقدم وإذ كان القرار الصادر بإحالة المذكور إلى التقاعد قد جاء على خلاف القانون مما يشكل خطأ وقعت فيه الوزارة وقد أصاب المذكور ضرر نتيجة هذا القرار والذي حال بينه وبين مباشرة العمل ومن ثم تلتزم الوزارة بتعويضه عما يكون قد أصابه من ضرر نتيجة خطئها وذلك بالقدر الذي يجبر هذا الضرر، وغني عن البيان أن تقدير هذا التعويض يتم إما رضاء أو قضاء حسب الأحوال.

ومن حيث أنه عن طلب السيد المذكور التجديد له بأثر رجعي فإن الثابت من الأوراق أن تاريخ التجديد بالنسبة له هو ١٩٩٩/١/٣٠ حيث يقع بعد التاريخ الذي تمت فيه إحالته للتقاعد، وبالتالي فإن تجديد الخدمة أو عدم تجديدها هي أمر تباشره جهة الإدارة في نطاق سلطتها التقديرية على هدى مقتضيات المصلحة العامة ذلك أن إلغاء قرار الإحالة إلى التقاعد لا يحول بين جهة الإدارة ومباشرة سلطتها في التجديد على النحو الذي رسمه القانون.

لكل ما تقدم نرى:

١) أنه لا محل لطلب السيد المذكور إلزام جهة الإدارة بتنفيذ الحكم المشار إليه بإلغاء القرار دون سحبه.

٢) عدم أحقيته في صرف رواتبه السابقة من تاريخ إحالته للتقاعد حتى إعادته للخدمة وإن كان يستحق تعويضاً على الأساس المبين في الأسباب.

٣) أن تجديد التعيين للمذكور أمر متروك لجهة الإدارة تمارسه في نطاق سلطتها التقديرية وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة.

فتوى رقم ٢/١٣٥/٢٠٠٠ - ٢٣٦٦ في ٢٢ يوليو ٢٠٠١

القاعدة (٤١)

موظف

موظف - حكم - تعاطي مخدرات - الحكم الصادر بإيداع موظف في مؤسسة لعلاج الإدمان لا يعتبر عقوبة مقيدة للحرية في جناية وبالتالي لا تنتهي بصدوره خدمة الموظف - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب مدير عام الإدارة العامة للجمارك في شأن إبداء الرأي حول ما إذا كان الحكم الصادر بإيداع الموظف / .... مستشفى الطب النفسي للعلاج يعد عقوبة جنائية مقيدة للحرية تنتهي به خدمته المدنية وفقاً لنص المادة ٣٢ فقرة ٦ من القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية أم أنها فترة علاج طبي يعتبر خلالها في إجازة مرضية.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن المدعو /............ يعمل في الإدارة العامة للجمارك في وظيفة مفتش جمركي، وقد أدخل السجن بتاريخ ٢٠٠١/٤/٢٦ إثر اتهامه في القضية رقم .... جنايات بتهمتي حيازة مواد مخدرة بقصد الاتجار وحيازة مواد مخدرة بقصد التعاطي والتهريب الجمركي، حيث قضت محكمة أول درجة بجلسة ٢٠٠١/١١/٥ بحبسه لمدة خمس عشرة سنة مع الشغل والنفاذ وتغريمه عشرة آلاف دينار عما نسب إليه وإلزامه بأداء غرامة جمركية قدرها ٢٠٠ دينار.

وقد قام المذكور باستئناف الحكم برقم ..... / ٢٠٠٢ وقضى فيه بجلسة بإلغاء الحكم المستأنف وبراءته من التهمة الأولى المسندة إليه (الاتجار) وإيداعه مستشفى الطب النفسي عن التهمة الثانية تطبيقاً لنص الفقرة (٢) من المادة (٣٣) من القانون رقم ١٩٨٣/٧٤ في شأن مكافحة المخدرات وتنظيم استعمالها والاتجار فيها، وتأييد الحكم المستأنف فيما قضى به من غرامة جمركية ومصادرة المضبوطات.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (٣٣) من القانون رقم ١٩٨٣/٧٤ في شأن مكافحة المخدرات وتنظيم استعمالها والاتجار فيها والمعدلة فقرتها الأولى بالقانون رقم ١٩٩٥/١٣ تنص على أن:

(يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد على عشر سنوات وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف دينار ولا تجاوز عشرة آلاف دينار كل من جلب أو حاز أو أحرز أو اشترى أو أنتج أو استخرج أو فصل أو صنع مواد مخدرة أو زرع نباتاً من النباتات الواردة في الجدول رقم (٥) المرافق لهذا القانون أو حازها أو أحرزها أو اشتراها وكان ذلك بقصد التعاطي أوالاستعمال الشخصي ما لم يثبت أنه قد رخص له بذلك طبقاً لأحكام هذا القانون.

ويجوز للمحكمة بدلاً من توقيع العقوبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أن تأمر بإيداع من يثبت إدمانه على تعاطي المخدرات أحد المصحات التي يحددها وزير الصحة العامة، ليعالج فيها إلى أن تقدم لجنة - يصدر بتشكيلها قرار من وزير الصحة العامة - تقريراً عن حالته إلى المحكمة لتقرر الإفراج عنه أو استمرار إيداعه لمدة أو لمدد أخرى. ولا يجوز أن تقل مدة البقاء بالمصح عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين.

ولا يجوز أن يودع في المصح من سبق الأمر بإيداعه بها مرتين أو من لم يمض على خروجه منها مدة سنتين على الأقل).

كما تنص المادة (٣٦) من ذات القانون على أن:

(الأحكام الصادرة بالإيداع طبقاً للمواد ٣٣ و ٣٤ و٣٥ من هذا القانون لا يجوز الطعن عليها بالاستئناف ولا تعتبر سابقة في أحكام العود).

ويستفاد مما تقدم أن المشرع وضع عقوبة محددة سالبة لحرية من يحوز مخدراً بقصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي وأعطى للمحكمة مطلق الحرية في توقيع تلك العقوبة عليه أو إيداعه بإحدى المصحات العلاجية كبديل لتوقيع

عقوبة الحبس عليه دون معقب عليها في ذلك. فإذا ما انتهت في حكمها إلى الإيداع للعلاج فلا يجوز استئناف هذا الحكم، ولا يعتبر سابقة في أحكام العود.

وبذلك يتضح أن حكم الإيداع ذو طبيعة خاصة الغاية منه رعاية مرضى الإدمان والعمل على علاجهم منه على نحو ما أشارت إليه المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور.

فإذا لم يحقق الإيداع الغرض منه بعد إيداع المدمن مرتين أو عودته للتعاطي قبل مضي سنتين من خروجه من المصحة فلا يكون أمام المحكمة عند ذلك إلا القضاء بعقوبة الحبس إذا عاد لحيازة المخدر بقصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي.

ومن حيث أن المادة (٣٢) من المرسوم بالقانون رقم ١٩٧٩/١٥ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن:

(تنتهي الخدمة لأحد الأسباب الآتية:

١) ________ ٢) ________

٦) الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أوالأمانة، ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة).

ومن حيث أن البين من مطالعة الأوراق أن المحكمة لم تحكم على المذكور في جناية حيازة المخدر بقصد التعاطي بعقوبة الحبس وإنما استبدلت بتلك العقوبة تدبيراً وقائياً بأن أودعته إحدى المصحات المخصصة لعلاجه من الإدمان وكان لا يمكن اعتبار هذا الإيداع عقوبة مقيدة للحرية - تنتهي به خدمة الموظف - نظراً لطبيعته الخاصة التي أضفاها عليه المشرع لتحقيق الهدف منه حيث لم يجز الطعن على الحكم الصادر بالإيداع لأنه لو كان عقوبة على إطلاقه لأتاح للمتهم الطعن عليه بالاستئناف إعمالاً لمبدأ التقاضي على درجتين.

ومن حيث أن المشرع قد ذهب إلى مدى أبعد وأوسع من ذلك تأكيداً لعدم

اعتبار حكم الإيداع عقوبة مقيدة للحرية حين نص صراحة على عدم اعتبار حكم الإيداع سابقة في أحكام العود.

فإذا كانت المادة ١/٨٥ من قانون الجزاء رقم ١٩٦٠/١٦ قد نصت على أن: (يعد عائداً من سبق الحكم عليه بعقوبة جناية وثبت ارتكابه بعد ذلك جناية أو جنحة).

فإن قضاء المحكمة بإيداع المذكور مؤسسة علاجية لا يعتبر حكماً بعقوبة جناية ضده ولا يعتبر بذلك عائداً فيما لو ارتكب بعدها جناية أو جنحة.

وبناء عليه نرى أن الحكم الصادر ضد المذكور بالإيداع لا يعتبر عقوبة مقيدة للحرية في جناية ولا تنتهي بصدوره خدمة الموظف المذكور بالجمارك وفقاً لأحكام المادة ٦/٣٢ من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية، وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٢٠٠٢/٧٤/٢ - ١١٨١ في ٢٣ أبريل ٢٠٠٢

موظف - حكم - عدم تنفيذ الجهة الإدارية للأحكام الصادرة لصالح أحد الموظفين التابعين لها انتظاراً لرأي إدارة الفتوى والتشريع لا يشكل امتناعاً عن تنفيذ الحكم - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب معهد الكويت للأبحاث العلمية في شأن إبداء الرأي حول كيفية تنفيذ الأحكام الصادرة لصالح السيدة / .... ومدى مسئولية المعهد عن عدم تنفيذ هذه الأحكام انتظاراً لرد إدارة الفتوى والتشريع.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن السيدة / .... التحقت بتاريخ ١٩٧٥/٩/١٦ للعمل بمعهد الكويت للأبحاث العلمية في وظيفة باحث مساعد بمجموعة الوظائف المهنية، وتدرجت في سلم الوظائف حتى عينت بتاريخ ١٩٩٢/٧/١١ بوظيفة مدير إدارة نظم المعلومات وهي من الوظائف القيادية ٢٣/١٢/١٩٩٦ صدر القرار الإداري رقم .... بدمج إدارة مدير إدارة نظم المعلومات مع المركز الوطني للمعلومات والتكنولوجيا تحت مسمى المركز الوطني للمعلومات العلمية والتكنولوجية.

وبتاريخ ١٩٩٧/٢/١٧ تلقت السيدة المذكورة إخطاراً بإجراء وظيفي تضمن تنحيتها عن وظيفتها وتسكينها في وظيفة أخصائي مهام خاصة أول وهي من الوظائف المهنية مما يعد تنزيلاً لها في الوظيفة، وقد أقامت السيدة المذكورة الدعوى رقم إداري أمام المحكمة الكلية - الدائرة الإدارية طالبة إلغاء القرار المذكور لما ينطوي على تنزيل في وظيفتها.

وبتاريخ ٢٠٠٠/٤/٢٥ حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلاً وفي الموضوع بإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من نقل المدعية إلى وظيفة أخصائي مهام خاصة أول وما يترتب على ذلك من آثار وألزمت الجهة الإدارية

بالمصروفات، وقد أقام المعهد طعناً في الحكم المذكور أمام محكمة الاستئناف – الدائرة الإدارية قيد برقم .... ، وبتاريخ ٢٠٠١/١١/٢٥ حكمت المحكمة بقبول الاستئناف شكلاً وبرفضه موضوعاً وبتأييد الحكم المستأنف.

وتذكرون أن المعهد استشكل في تنفيذ الحكم بالدعوى رقم .... مستعجل طالباً وقف تنفيذ حكم محكمة الاستئناف وقد حكمت المحكمة بعدم قبول الأشكال شكلاً، وقد قدمت السيدة المذكورة طلباً لتنفيذ الحكم.

وتضيفون أنه يستحيل تنفيذ هذا الحكم حالياً إذ أن الوظيفة التي كانت تشغلها السيدة المذكورة وهي مدير إدارة نظم المعلومات قد تم إلغاؤها لمصلحة العمل منذ عام ١٩٩٧، كما أن السيدة المذكورة قد أحيلت إلى التقاعد بتاريخ ٢٠٠٠/١/٢٦ ، وقد أقامت الدعوى رقم .... إداري طعناً في هذا القرار، وبتاريخ ٢٠٠١/١٢/٢٥ حكمت المحكمة الكلية – الدائرة الإدارية بإلغاء القرار المذكور وقد استأنف المعهد هذا الحكم ومازال الاستئناف منظوراً.

وتشيرون إلى أن السيدة المذكورة قد أقامت الدعوى رقم أمام المحكمة الكلية – الدائرة الإدارية تطلب في ختامها الحكم بإلغاء القرار الصادر بتقدير كفايتها عن المدة من ١٩٩٨/١٠/٧ حتى ١٩٩٩/١/٧ بمرتبة ضعيف، وبتاريخ ٢٠٠٠/١/٢٦ حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلاً وفي الموضوع بإلغاء تقدير كفاية المدعية عن الفترة المذكورة مع ما يترتب على ذلك من آثار، وإذ لم يرتض المعهد الحكم المذكور فقد أقام الاستئناف رقم .... إداري، وبتاريخ ٢٠٠١١١/٢٥ حكمت محكمة الاستئناف بقبول الاستئناف شكلاً وبرفضه موضوعاً وبتأييد الحكم المستأنف.

وتستطردون إلى أن المعهد قد طعن في حكم الاستئناف بالتمييز وقيد برقم .... لسنة ٢٠٠١ ومازالت الدعوى منظورة أمام محكمة التمييز، كما استشكل المعهد في تنفيذ الحكم طالباً وقف تنفيذه في الدعوى

رقم .... ، وبتاريخ ٢٠٠٢/٣/١٨ حكمت المحكمة برفض الإشكال، وقد قدمت السيدة المذكورة طلباً لإدارة التنفيذ لتنفيذ الحكم.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، فيما يلي:

١) مدى جواز اعتبار لجوء المعهد لإدارة الفتوى والتشريع في هذا الموضوع مانعاً من الادعاء بأن المعهد قد امتنع عن تنفيذ الأحكام المشار إليها.
٢) كيفية تنفيذ الأحكام الصادرة لصالح السيدة المذكورة.

وإجابة على ذلك، نفيد بأنه:

من حيث أنه بالنسبة لمدى مسئولية المعهد الجزائية عن عدم تنفيذ الأحكام الصادرة لصالح السيدة المذكورة انتظاراً لرد إدارة الفتوى والتشريع فإن المادة (٥٨) مكرراً من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٩٦ بإضافة مادة جديدة للقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٧٠ المعدل لبعض أحكام قانون الجزاء رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن: (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين وبالعزل، كل موظف عام مختص امتنع عمداً عن تنفيذ حكم قضائي واجب التنفيذ بعد مضي ثلاثين يوماً على إنذاره على يد مندوب الإعلان...).

ومن حيث أنه يستفاد من هذا النص أن جريمة الامتناع عن تنفيذ حكم قضائي واجب النفاذ تعتبر من الجرائم العمدية التي يتطلب فيها قصدخاص يتمثل في انصراف نية الموظف العام المختص إلى تحقيق نتيجة خاصة هي الحيلولة دون تنفيذ حكم قضائي بغير سبب مشروع بعد مضي ثلاثين يوماً على إنذاره على يد مندوب الإعلان، فمن ثم فإن أركان هذه الجريمة لا تتكامل إذا ثبت أن الموظف لم يقصد تحقيق هذه النتيجة، وعلى ذلك فإنه إذا كان الحكم مشوباً بإبهام أو غموض تعذر معه على الجهة الإدارية معرفة كيفية تنفيذه فأرسلت إلى الجهة القانونية المختصة بإبداء الرأي لدراسته وبيان كيفية تنفيذ الحكم على الوجه الصحيح ففي هذه الحالة لا يتوافر القصد الجنائي لدى الموظف المختص وبالتالي فلا محل والحالة هذه لإثارة المسئولية عن عدم تنفيذ الحكم.

ومن حيث أنه بالنسبة لكيفية تنفيذ الحكم الصادر في الدعوى رقم ـــــــ لسنة ١٩٩٩ والذي قضى بإلغاء تقدير كفاية المدعية عن الفترة من ١٩٩٨/١٠/٧ حتى ١٩٩٩/١/٧ بمرتبة ضعيف مع ما يترتب على ذلك من آثار والذي تأيد استئنافياً في الدعوى رقم.... /٢٠٠٢ فإنه لما كان قد قضى في الإشكال المرفوع من المعهد في الدعوى رقم ... /٢٠٠٢ وبرفضه، وكان هذا الحكم قد أصبح نهائياً وباتاً وحائزاً لقوة الشيء المقضي، فمن ثم يتعين تنفيذه وفقاً لما قضى به في منطوقه والأسباب المرتبطة بهذا المنطوق ارتباط السبب بالمسبب ولا محل للتعقيب عليه من أي جهة لأنه يعتبر عنوان الحقيقة، وعلى ذلك فقد أصبح لزاماً على المعهد تنفيذ هذا الحكم بإلغاء تقدير كفاية السيدة المذكورة عن الفترة المشار إليها بمرتبة ضعيف مع ما يترتب على ذلك من آثار، وغني عن البيان أن رفع أي إشكال آخر لا يوقف تنفيذ هذا الحكم ما لم يحكم قاضي الأمور المستعجلة بوقف التنفيذ، وذلك وفقاً لحكم المادة ٢١٢ من قانون المرافعات التي تنص على: (لا يترتب على تقديم أي إشكال آخر وقف التنفيذ ما لم يحكم قاضي الأمور المستعجلة بالوقف...).

ومن حيث أنه بالنسبة لتنفيذ الحكم الصادر في الدعوى رقم ..... /٩٧ لصالح السيدة المذكورة والذي قضى بإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من نقل المدعية إلى وظيفة أخصائي مهام خاصة أول وما يترتب على ذلك من آثار والذي أيدته محكمة الاستئناف في الدعوى رقم ....../٢٠٠٠, إداري، ولما كان هذا الحكم قد أصبح نهائياً وباتاً وحائزاً لقوة الشيء المقضي فيه فمن ثم فإنه يترتب على إعمال هذا الحكم إعدام هذا القرار منذ صدوره واعتباره كأن لم يكن، ومقتضى ذلك إزالة كل الآثار القانونية التي رتبها القرار المشار إليه وكل ما انبنى عليه من أعمال قانونية أسهم هذا القرار في تكوينها، ويلتزم المعهد بالقيام بجميع الإجراءات اللازمة لإعمال الآثار السالف ذكرها.

وتأسيساً على ما تقدم ولما كان الثابت أن القرار المشار إليه قد صدر بتاريخ ١٩٩٧/٢/١٧ فمن ثم فإنه يتعين إعمالاً للأثر الرجعي لحكم الإلغاء إصدار

القرارات اللازمة لإلغاء القرار المذكور منذ صدوره في ١٩٩٧/٢/١٧ واعتباره كأن لم يكن، أما بالنسبة لإعادة السيدة .... المذكورة إلى ذات الوظيفة التي كانت تشغلها أو إلى وظيفة مماثلة لا تقل عن الوظيفة التي نقلت منها من حيث الدرجة والمستوى الوظيفي فإن ذلك مرهون بصدور حكم نهائي في موضوع الدعوى المقامة طعناً في قرار إحالتها إلى التقاعد.

لكل ما تقدم، نرى:

أولاً: أن عدم تنفيذ المعهد للأحكام الصادرة لصالح السيدة المذكورة انتظاراً لرأي إدارة الفتوى والتشريع لا يشكل امتناعاً عن التنفيذ وفقاً لأحكام المادة (٥٨) مكرراً من القانون ٣١ لسنة ١٩٧٠ المشار إليه.

ثانياً: أنه يتعين على المعهد إصدار القرار اللازم بإلغاء تقدير كفاية السيدة المذكورة عن الفترة من ١٩٩٨/١٠/٧ حتى ١٩٩٩/١/٧ بتقدير ضعيف.

ثالثاً: إلغاء قرار المعهد الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٢/١٧ الخاص بتنحية السيدة المذكورة عن وظيفة مدير إدارة نظم المعلومات وتسكينها في وظيفة أخصائي مهام خاصة أول اعتباراً من تاريخ صدوره وذلك على النحو المبين بالأسباب.

فتوى رقم ٢٠٠٢/١٢٢/٢ - ١٨١٠ في ١٧ يونيو ٢٠٠٢

موظف - حكم - الحكم النهائي بعزل موظف من وظيفته - إعادة تعيين - تجوز إعادة النظر في تعيينه بعد رد اعتباره أو إذا كانت الجريمة التي ارتكبها تشكل السابقة الأولى له - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب ديوان الخدمة المدنية في شأن إبداء الرأي حول مدى جواز تولي السيد /............ الوظيفة العامة مستقبلاً بعد أن انتهت خدمته بالعزل منها تنفيذاً لحكم جزائي نهائي.

وتخلص الوقائع على النحو المبين بالأوراق في أنه بتاريخ ١٩٨٦/١٠/١٤ صدر قرار وزارة الداخلية رقم ... بإعادة تعيين المذكور (كويتي الجنسية) بالدرجة السابعة + علاوتين بمجموعة الوظائف العامة في وظيفة كاتب بالإدارة العامة للمرور.

وقد قدمت النيابة العامة المذكور للمحكمة في القضية رقم .... جنايات كلي - .... الفروانية، لأنه في يوم ١٩٩٩/٦/٣٠ بدائرة مخفر وبصفته موظفاً عاماً اختلس مبلغ ٦٦٢٠ د.ك المملوك لجهة عمله والمسلم إليه بسبب وظيفته وطلبت عقابه بالمواد ٤٣ / هـ من القانون ١٩٧٠/٣١ بتعديل أحكام قانون الجزاء رقم ٦٠/١٦، ١٦ من القانون رقم ٩٣/١ بشأن حماية الأموال العامة، وبجلسة ٢٠٠١/٤/٢٤ حكمت المحكمة حضورياً بحبس المتهم المذكور خمس سنوات مع الشغل وإلزامه برد المبلغ المختلس وتغريمه ضعف هذا المبلغ وبعزله من الوظيفة. استأنف المتهم الحكم الصادر ضده حيث قضى بجلسة ٢٠٠١/٧/٨ بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم المستأنف إلى التقرير بالامتناع عن النطق بعقاب المتهم مصحوباً بتعهد يفيد كفالة بالالتزام بحسن السير والسلوك لمدة سنتين وتغريمه مبلغ ١٣٢٤٠ د.ك وبعزله من الوظيفة.

وتذكرون أن المتهم المذكور لم يطعن على الحكم بالتمييز.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول مدى جواز تولي المذكور والحالات المماثلة الوظيفة العامة مستقبلاً في ظل صدور حكم ضده بالعزل نهائياً من الوظيفة وفقاً للمادة ١٦ من القانون رقم ١٩٩٣/١ بشأن حماية الأموال العامة.

نفيد بأنه:

من حيث أن البين من مطالعة أحكام المادة التاسعة من القانون رقم ١٩٩٣/١ بشأن حماية الأموال العامة أن المشرع شرع لمرتكب جريمة الاختلاس عقوبة أصلية هي الحبس، كما أورد في المادة ١٦ من ذات القانون عقوبات تبعية أخرى منها العزل من الوظيفة نهائياً.

ومن حيث أن المادة ١١ من المرسوم المؤرخ ١٩٧٩/٤/٤ الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية بحسبانه الواجب التطبيق في الخصوصية الماثلة تنص على أن: (يجوز إعادة تعيين الموظف الذي ترك الخدمة في ذات الدرجة التي كان يشغلها بذات المرتب الذي كان يتقاضاه أو بمرتب أكبر أو في درجة أعلى من درجته السابقة وذلك بشرط:

(أ) ــــــــــــ (ب) ــــــــــــ

كما تنص المادة الأولى من ذات المرسوم على أن: (يشترط فيمن يتعين في إحدى الوظائف:

(١) ــــــــــــ (٢) ــــــــــــ

(٧) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين، وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ١٩٧١/٩ المشار إليه.

ويجوز للجهة الحكومية إضافة شروط أخرى وذلك بعد أخذ رأي ديوان الخدمة المدنية).

ومن حيث أن المادة الأولى من القانون رقم ١٩٧١/٩ في شأن عدم إثبات السابقة الجزائية الأولى تنص على أن: (فيما عدا الأحكام الصادرة من محكمة

أمن الدولة والأحكام الصادرة في الجرائم المنصوص عليها في المادتين ٣١ و٣٢ من القانون رقم ١٩٨٣/٧٤ في شأن مكافحة المخدرات وتنظيم استعمالها والاتجار فيها لا يثبت في الشهادة التي يطلبها المحكوم عليه عن السوابق الجزائية الأحكام التالية:

(١) الأحكام التي رد اعتباره عنها قضاء.

(٢) الحكم الصادر في أية جريمة بالغرامة أو بالحبس أو بهما معاً أو بالوضع تحت مراقبة الشرطة وذلك بشرط عدم صدور حكم آخر بأية عقوبة سابقة على هذا الحكم مما يحفظ عنه صحيفة بقلم السوابق بإدارة تحقيق الشخصية وأن تكون العقوبة قد نفذت ما لم تكن قد سقطت بمضي المدة أو بالعفو عنها.

(٣) الأحكام الصادرة بالامتناع عن النطق بالعقاب أو بوقف تنفيذ العقوبة).

ومن حيث أنه لما كان العزل من الوظيفة هو من العقوبات التبعية وفقاً للمادة (١٦) من القانون رقم ١ لسنة ١٩٩٣ المشار إليه، ومن ثم فإنه لما كانت المادة (٢٤٤) من القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن الإجراءات والمحاكمات الجزائية تنص على أن: (كل حكم بعقوبة تظل آثاره الجنائية قائمة إلى أن يسترد المحكوم عليه اعتباره بحكم القانون أو بحكم قضائي.

ويترتب على رد الاعتبار القانوني أو القضائي محو الحكم بالإدانة بالنسبة إلى المستقبل وزوال كل ما يترتب عليه من آثار جنائية ولكن لا أثر له في حقوق الغير).

فإنه تطبيقاً لحكم هذه المادة فإن العزل من الوظيفة العامة باعتباره عقوبة جزآئية تبعية تنتهي آثاره برد الاعتبار شأنه شأن جميع العقوبات والآثار الجنائية المترتبة على الحكم، ويترتب على ذلك أن تزول آثاره بالنسبة للمستقبل، وعلى هذا فهو ليس حرماناً مؤبداً أو دائماً من تولي الوظائف العامة ويزول ما يترتب عليه من آثار برد اعتبار المحكوم عليه.

كما أنه من ناحية أخرى يلاحظ أن البند (٧) من المادة (١١) من مرسوم نظام الخدمة المدنية السابق الإشارة إليه أنه قد تضمن النص صراحة على (مراعاة أحكام القانون رقم ١٩٧١/٩) وهو القانون الخاص بعدم إثبات السابقة الجزائية الأولى، وبالتالي فإن الحكم الصادر بالعزل لا يمنع من إعادة التعيين متى كانت الجريمة التي ارتكبها المحكوم عليه تشكل السابقة الأولى وفقاً لأحكام القانون رقم ١٩٧١/٩ المشار إليه.

ويستفاد مما تقدم أن المشرع قد أجاز إعادة تعيين الموظف المحكوم بعزله من الوظيفة طالما رد إليه اعتباره أو كانت الجريمة التي ارتكبها تشكل السابقة الأولى له في صحيفة السوابق الجزائية وبعد استيفاء باقي الشروط الأخرى المتطلبة لشغل الوظيفة.

وبناء عليه نرى، أنه يجوز النظر مستقبلاً في إعادة تعيين السيد / .... الصادر ضده حكم قضائي بالعزل نهائياً من الوظيفة وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٢٠٠٢/٢٩٧/٢ - ٣٣٥٣ في ٢٦ أكتوبر ٢٠٠٢

موظف - راتب - حجز وفاء لدين خاص - حظر المشرع إجراء الخصم أو توقيع الحجز على مستحقات الموظف لدى الحكومة طالما أن الدين المطلوب خصمه أو توقيع الحجز له ليس حكومياً - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب وكيل وزارة المالية بشأن إبداء الرأي حول مدى جواز الحجز على النصف الباقي من راتب السيد / .... وفاء لدين مستحق لبيت التمويل الكويتي (شركة مساهمة كويتية).

وتخلص الواقعات - على النحو المبين بالأوراق - في أن السيد / .... يعمل موظفاً بوزارة المالية ويتقاضى راتباً شهرياً قدره خمسمائة وواحد دينار كويتي ويستقطع منه مبلغ ٢٣٧/٩٧٥ د.ك شهرياً قيمة نفقة محكوم بها عليه تسدد لإدارة التنفيذ بوزارة العدل.

وأنه بتاريخ ١٩٩٨/٤/٢٥ قام بيت التمويل الكويتي بإعلان وزارة المالية بمحضر حجز تنفيذي على ما للمدين (........................) لدى الغير (وزارة المالية) وفاء لمبلغ ٤٨٢١/٦٠٠ د.ك نفاذاً للحكم الصادر لصالح بيت التمويل الكويتي بذلك في القضية رقم ..../١٩٩٧.

وتذكرون أن الوزارة قامت بالتقرير بما في الذمة بأنها لا تستطيع استقطاع وتحويل أية مبالغ أخرى من المذكور عملاً بنص المادة ٢٠ من قانون الخدمة المدنية التي لا تجيز خصم أكثر من نصف المرتب إلا في الحالات المبينة بها.

وتطلبون الإفادة عن مدى جواز الحجز على النصف الباقي من المرتب إذا كانت هناك موافقة خطية من الموظف المذكور.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أنه باستعراض أحكام المرسوم بالقانون رقم ١٩٧٩/١٥ في شأن

الخدمة المدنية بحسبانه القانون الواجب التطبيق في الخصوصية الماثلة يبين أنه ينص في المادة ٢٠ منه على أن:

(لا يجوز إجراء خصم أو توقيع حجز على المبالغ الواجبة الأداء من الحكومة للموظف بأية صفة كانت إلا وفاء لنفقة محكوم بها من القضاء أو لأداء ما يكون مطلوباً للحكومة من الموظف بسبب يتعلق بأداء وظيفته أو لاسترداد ما صرف له بغير وجه حق.

ولا يجوز أن يتجاوز ما يخصم من المستحق للموظف في هاتين الحالتين على نصفه وتكون الأولوية لدين النفقة عند التزاحم).

والمستفاد من سياق هذا النص أن المشرع قد حظر إجراء خصم أو توقيع حجز على مستحقات الموظف كقاعدة عامة واستثنى منها حالتان فقط هما:

الأولى: إذا كان ذلك وفاء لدين نفقة محكوم بها.

الثانية: إذا كان ذلك لأداء دين للحكومة ولسبب يتعلق بنوعين فقط من هذه الديون هما:

النوع الأول: إذا كان الدين متعلقاً بأداء الموظف لوظيفته.

النوع الثاني: إذا كان الدين متعلقاً باسترداد ما صرف للموظف دون وجه حق.

أي أن المشرع حظر إجراء الخصم أو توقيع الحجز على مستحقات الموظف لدى الحكومة مطلقاً طالما أن الدين المطلوب خصمه أو توقيع الحجز من أجله ليس ديناً حكومياً، حتى ولو لم يكن النصف الأول من مستحقات الموظف لدى الحكومة مشغولاً بأية خصومات أو حجوزات قانونية. أما إذا كان الدين المطلوب خصمه أو توقيع الحجز من أجله ديناً حكومياً فلا يجوز الخصم أو توقيع الحجز إلا في الحالتين المحددتين حصراً والمشار إليهما آنفاً. وأنه في حالة تزاحم دين النفقة مع دين الحكومة على نصف المستحق للموظف الجائز خصمه أو الحجز عليه تكون الأولوية في السداد لدين النفقة ولو استغرقت النصف المذكور بكامله.

ومن حيث أن الثابت بالأوراق أنه يتم خصم مبلغ ٢٣٧/٩٧٥ د.ك شهرياً من راتب الموظف المذكور البالغ خمسمائة وواحد ديناراً شهرياً - ولا يتقاضى مستحقات أخرى - وذلك لسداد دين نفقة محكوم به عليه يسدد عن طريق إدارة التنفيذ، بوزارة العدل.

وكان بيت التمويل الكويتي طالب الحجز على مستحقات الموظف ليس إلا شركة مساهمة كويتية تم الترخيص بها بموجب المرسوم بالقانون رقم ١٩٧٧/٧٢ أي لا يدخل في مدلول الحكومة ومن ثم فإنه لا يجوز إجراء خصم أو توقيع حجز مطلقاً على مستحقات الموظف المذكور لسداد دين بيت التمويل الكويتي لكونه دين غير حكومي حتى ولو لم يكن النصف الأول الجائز الخصم منه أو الحجز عليه مشغولاً بدين يتم خصمه أو محجوز عليه على النحو المقرر قانوناً.

أما عن الإفادة بالرأي عن مدى جواز الخصم على النصف الثاني المستحق للموظف لدى الحكومة إذا كانت هناك موافقة خطية بذلك من الموظف نفسه فإنه يلزم موافاتنا أولاً بتلك الموافقة وملابساتها لإمكان إبداء الرأي على ضوئها حيث لا تصدر الفتوى إلا بناء على وقائع محددة سلفاً ومستوفاة من حيث الوقائع والمستندات المتعلقة بها.

وبناء على ما تقدم نرى عدم جواز الخصم أو الحجز على مستحقات السيد /.................. الموظف بوزارة المالية لدى الحكومة وفاء لدين مستحق لبيت التمويل الكويتي على النحو المبين بالأسباب.

فتوى رقم ٩٨/١٥٣/٢ - ٢١٨٨ في ٩ أغسطس ١٩٩٨

القاعدة (٤٥)

موظف

موظف - تعيين غير الكويتي بعقد - فسخ العقد - ينص العقد الثالث المرافق لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦ لسنة ١٩٧٩ أن لكل من الطرفين إنهاء العقد بعد إنذار الطرف الآخر بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتاب وزارة التخطيط بشأن إبداء الرأي حول إمكانية قيام الوزارة بالفسخ الفوري للعقد المؤرخ ١٩٩٥/٧/١ أو إنهائه بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إخطاره بالرغبة في الإنهاء.

وتخلص الواقعات - على النحو المبين بالأوراق - في أن وزارة النفط أبرمت في الأول من يوليو سنة ١٩٩٥ عقداً استشارياً مع السيد /ــــــــــــــــ ليقوم بمقتضاه بإجراء دراسات دورية حول الطلب العالمي على النفط والطاقة والعرض العالمي من النفط بشكل عام، ونفط الأوبك بشكل خاص في المدى القصير والمتوسط، وذلك لقاء مكافأة محددة على النحو المبين في المادة السادسة من العقد المشار إليه.

وتذكرون أن الوزارة ترغب في إنهاء العقد المبرم بين الطرفين.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة ١٥ من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن نظام الخدمة المدنية بحسبانه القانون الواجب التطبيق في الخصوصية الماثلة قد نصت على أن: (يكون شغل الوظائف بالتعيين أو بالترقية أو بالنقل أو بالندب... ولا يكون تعيين غير الكويتيين إلا بصفة مؤقتة وبطريق التعاقد، وتسري على المعينين بطريق التعاقد أحكام هذا القانون ونظام الخدمة المدنية فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقود المبرمة معهم، ويضع مجلس الخدمة المدنية قواعد وأحكام وصيغ العقود المشار إليها).

ونفاذاً لحكم الفقرة الأخيرة من هذه المادة فقد أصدر مجلس الخدمة المدنية القرار رقم ٦ لسنة ١٩٧٩ بشأن قواعد وأحكام التعيين بصفة مؤقتة ونص في مادته الأولى على أن (يكون التعيين بصفة مؤقتة على الوظائف العامة طبقاً لأحكام العقود المرافقة لهذا القرار وذلك على النحو التالي:

العقد الأول: لتعيين الموظفين بصفة مؤقتة على الوظائف الدائمة.

العقد الثاني: لتعيين الموظفين بصفة مؤقتة فيما عدا الخبراء وكبار الفنيين.

العقد الثالث: لتعيين الخبراء وكبار الفنيين الذين تستعين بهم الحكومة لفترة مؤقتة.

ومفاد ما تقدم حسبما جرى عليه قضاء التمييز أن القانون قد فوض مجلس الخدمة المدنية في سن قواعد وأحكام التعيين بصفة مؤقتة بطريق التعاقد وإفراغها في صيغ يتعين على الجهات الحكومية الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية مراعاتها والالتزام بها في صدد التعاقد مع الموظفين، وإذ كان من المقرر أن عقود استخدام الموظفين العموميين تندرج في عداد العقود الإدارية التي تعتبر إحدى وسائل الإدارة في تسييرها للمرافق العامة وسد حاجتها وضمان سيرها بانتظار واضطراد، وكانت تلك الأحكام والقواعد تمثل الجانب اللائحي التنظيمي في تلك العقود فإن الموظف يكون حيالها في مركز تنظيمي تحكمه القوانين واللوائح ومن ثم فهو في مركز قابل للتغير والتعديل دون الاحتجاج بقاعدة (العقد شريعة المتعاقدين).

ومن حيث أنه من المستقر فقهاً وقضاء أن القوانين واللوائح التي يتم التعاقد في ظله إنما تخاطب الكافة وأن علمهم بمحتواها أمر مفترض ومن ثم فإن أقبلوا حال قيامها على التعاقد مع الإدارة، فالمفروض أنهم قد ارتضوا كل ما جاء بها من أحكام وحينئذ تندمج في شروط عقودهم وتعتبر جزءاً لا يتجزأ منها.

ومن حيث أن البادئ من مطالعة العقد الذي أبرم في ١٩٩٥/٧/١ بين الوزارة والدكتور /............ أنه قد استهدف تكليف هذا الأخير بإجراء دراسات دورية وتحليل التطورات وإعداد التوقيعات للطلب والعرض

العالمي للنفط والطاقة على الوجه المبين في المواد الأربعة الأولى منه وليس من شك في أن هذه المهمة قد عهدت إلى المذكور بصفته خبيراً في هذا المجال، ومن ثم فإن العقد الذي أبرم معه على النحو المتقدم إنما يتفق في طبيعته وغايته مع العقد الثالث المرافق لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦ لسنة ١٩٧٩ المشار إليه وبالتالي يسري عليه أحكام هذا العقد بوصفها مكملة ومتممة له وجزءاً لا يتجزأ منه.

ومن حيث أن المادة الخامسة من العقد المبرم بين الطرفين المشار إليهما في ١٩٩٥/٧/١ سالف الذكر قد نصت على أن تكون مدة العقد سنة واحدة تبدأ من شهر يوليو ١٩٩٥ وتجدد تلقائياً سنوياً لمدة مماثلة وبنفس الشروط ما لم يخطر أحد الطرفين الآخر برغبته في إنهاء العقد خلال فترة ثلاثة شهور قبل نهاية الفترة التي يسري فيها العقد ويجوز للطرف الآخر إنهاء العقد فوراً إذا أخل الطرف الثاني بالشروط الواردة فيه، والمستفاد من سياق هذا النص أن العقد المشار إليه ينتهي بأحد الأمرين أولهما يقع فوراً إذا أخل أحد الطرفين بالتزاماته ورغب الطرف الآخر في إنهاء العقد لهذا السبب، وثانيهما أن يخطر أحد الطرفين الآخر برغبته في إنهاء العقد خلال فترة ثلاثة شهور قبل نهاية الفترة التي يسري فيها العقد.

ومن حيث أن الأوراق قد خلت من دليل على أن الدكتور /.................................. قد أخل بأي من الالتزامات التي يفرضها عليه العقد المبرم معه في الحالة المعروضة ومن ثم يمتنع على الوزارة إنهاء هذا العقد على الفور تأسيساً على حكم الفقرة الأخيرة من المادة الخامسة منه سالفة الذكر.

ومن حيث أنه أياً كان الرأي حول مدلول عبارة (ما لم يخطر أحد الطرفين الآخر برغبته في إنهاء العقد خلال فترة ثلاثة شهور قبل نهاية الفترة التي يسري فيها العقد الواردة في المادة الخامسة من العقد المنوه عنه وما قصده العاقدان فإن البند الثالث عشر من العقد الثالث المرافق لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦ لسنة ١٩٧٩ المشار إليه ينص على أن (لكل من الطرفين إنهاء

العقد بعد إنذار الطرف الآخر بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر). وإعمالاً لهذا النص وباعتباره واجب التطبيق في الخصوصية الماثلة جرياً على المبادئ المتقدمة فإنه يجوز للوزارة أن تنهي العقد المشار إليه شريطة إخطار المتعاقد الدكتور /.................. بذلك قبل ثلاثة أشهر على الأقل من التاريخ المعين للإنهاء.

وبالبناء على ذلك، نرى أنه:

أولاً: لا يسوغ للوزارة إنهاء العقد الماثل على الفور لعدم ثبوت إخلال الطرف الثاني بأي من التزاماته.

ثانياً: يجوز للوزارة إنهاء العقد على أن تخطر الطرف الثاني بذلك قبل ثلاثة أشهر على الأقل من التاريخ الذي تراه مناسباً للإنهاء وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة.

فتوى رقم ٢/١٦٤/٩٨ - ٢١٤١ في ١٤ أغسطس ١٩٩٨

القاعدة (٤٦)

موظف - عقد - تعيين بموجب العقد الثاني والثالث - مكافأة - العقود المبرمة في هذا الشأن لا تعتبر من العقود الاستشارية وتسري في حق المتعاقدين بموجبها جميع الحقوق والواجبات المقررة للموظفين في قانون ونظام الخدمة المدنية إذا خلت تلك العقود من نص خاص - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب وزارة التخطيط بشأن إبداء الرأي في مدى استحقاق كل من السيد /.................. والسيد /.................. والسيد /.................. للمكافآت الشهرية المقررة بمقتضى القرار الوزاري رقم (٨٧) لسنة ١٩٩٨.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من استقراء الأوراق - في أنه بتاريخ ١٩٩٨/١٠/٣ صدر قرار وزير التخطيط رقم (٨٧) لسنة ١٩٩٨ بشأن فريق العمل التي تقوم بالدراسات والأبحاث بقطاعات الوزارة المختلفة، وتحديد المكافآت المقررة لأعضائها، وقد تم تشكيل عدة فرق عمل بقطاعات الوزارة المختلفة ضمت إلى عضويتها مستشارين وخبراء معينين بالوزارة بمقتضى العقدين الثاني والثالث، منهم السيد /.................. المستشار القانوني بالوزارة والمعين بالعقد الثاني، والسيد /.................. - والذي يشغل وظيفة خبير التعاون الدولي بالوزارة بالعقد الثاني، والسيد /.................. - والذي يشغل وظيفة خبير إحصائي بالوزارة بالعقد الثالث.

وتضيفون أنه قد تم إلغاء البند الثامن من العقد المبرم مع السيد /.................. والذي يقضي بعدم أحقيته لتعويضات عن الأعمال الإضافية التي تمنح للموظفين المعينين على وظائف دائمة ولا البدلات أو العلاوات أو غيرها مما تقرره الحكومة لهؤلاء الموظفين وذلك بناء على موافقة ديوان الخدمة المدنية بكتابه رقم ٦٥٢١ بتاريخ ١٩٩٤/١٢/٤.

وتستطردون إلى أن أعمال الفرق سالفة الذكر قد انتهت وتم صرف المكافآت الشهرية لأعضائها عدا الموظفين السالف ذكرهم - حيث طلب السيد المراقب المالي بالوزارة - قبل الموافقة على الصرف تفسيراً للفقرة (د) من المادة الثانية من القرار الوزاري رقم ٨٧ لسنة ٩٨ المشار إليه والتي تنص على أن «لا يكون من ضمن فرق العمل أحد المستشارين أو الخبراء العاملين بأي من العقود الاستشارية بقطاعات الوزارة»، وهل المقصود بعبارة العقود الاستشارية الواردة بها العقود الاستشارية التي تبرمها الوزارة مع المكاتب الاستشارية فقط، أم العاملين بوظيفة خبير أو مستشار لدى الوزارة.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (٢) من المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية قد عرفت الموظف في تطبيق أحكام هذا القانون بأنه «كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أياً كانت طبيعة عمله أو مسمى وظيفته».

ومن حيث أن المادة (١٥) من ذات المرسوم بالقانون تنص على أن «يكون شغل الوظائف بالتعيين أو بالترقية أو بالنقل أو بالندب. ويكون التعيين بقرار من السلطة المختصة أو بطريق التعاقد فيما عدا الوظائف القيادية فيكون التعيين فيها بمرسوم. ولا يكون تعيين غير الكويتيين إلا بصفة مؤقتة وبطريق التعاقد. وتسري على المعينين بطريق التعاقد أحكام هذا القانون ونظام الخدمة المدنية، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقود المبرمة معهم. ويضع مجلس الخدمة المدنية قواعد وأحكام وصيغ العقود المشار إليها».

ومن حيث أنه يستفاد مما تقدم أن الأصل أن يكون تعيين الموظفين غير الكويتيين بطريق التعاقد، وتتحدد حقوق المتعاقد مع جهة الإدارة والتزاماته طبقاً لنصوص العقد الذي يربطه بها وكذلك الأحكام والقواعد المقررة في القوانين واللوائح والقرارات التي يتم التعاقد في ظلها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقد.

ومن حيث أن المادة ٤ من قرار وزير التخطيط رقم ٨٧ لسنة ١٩٩٨ تنص على أن «تحدد المكافأة الشهرية لأعضاء فرق العمل وفقاً للجدول الموضح أدناه.. وفيما يتعلق بمكافأة المستشارين والخبراء فيتم تحديدها حسب المهام المكلفين بها على ألا يتعدى مبلغ ٧٠٠ د.ك شهرياً».

ومن حيث أن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن السيد /—————— قد عين في وظيفة مستشار قانوني بالوزارة بالعقد الثاني، وأن السيد /—————— قد عين في وظيفة خبير التعاون الدولي بالعقد الثاني، وأن السيد /—————— عين في وظيفة خبير إحصائي ومن ثم فإنه يحق لكل منهم تقاضي المكافأة الشهرية المقررة للمستشارين والخبراء الذين يعملون بفرق العمل المشار إليها.

ومن حيث أنه لا يغير من هذا النظر ما قضت به الفقرة (د) من المادة (٢) من القرار المشار إليه من أنه يشترط ألا يكون من ضمن فرق العمل أحد المستشارين أو الخبراء العاملين بأي من العقود الاستشارية بقطاعات الوزارة ذلك لأن العقود المبرمة مع المذكورين لا تعتبر من العقود الاستشارية وتسري في حق العاملين بموجبها جميع الحقوق والواجبات المقررة للموظفين في قانون ونظام الخدمة المدنية - كما سبق القول - فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه العقود.

ومن حيث أنه تأسيساً على ما تقدم ولما كانت العقود المبرمة مع المذكورين قد خلت من أي نص يقضي بحرمان المذكورين من المكافآت أو التعويضات عن الأعمال الإضافية التي يطلب تأديتها منهم أوا لمقررة للمشاركين في فرق العمل.

لكل ما تقدم نرى أحقية كل من السيد /——————، والسيد /——————، والسيد /—————— للمكافآت الشهرية المقررة بمقتضى القرار الوزاري رقم (٨٧) لسنة ١٩٩٨، عن عضويتهم في فرق العمل وذلك على النحو السالف بيانه في الأسباب.

فتوى رقم ٢/١٥٦/٩٩ - ٢١٥٧ في ٤ سبتمبر ١٩٩٩

موظف - عقوبة - عفو أميري عن العقوبة - رد اعتبار - تعيين - العفو الكلي عن العقوبة يترتب عليه إسقاط جميع العقوبات والآثار التي تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من تولي الوظائف العامة أو العزل منها - العفو الكلي ينتج ذات الآثار التي تنشأ عن رد الاعتبار - المحكوم عليه لا يكون في حاجة إلى رد اعتبار بعد صدور عفو كلي عنه يتناول العفو عن العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتب وزارة الداخلية بشأن إبداء الرأي حول مدى جواز تعيين الذين شملهم العفو الأميري الصادر بالمرسوم رقم ٣٩ لسنة ١٩٩١.

وتتحصل الوقائع- حسبما يبين من الاطلاع على الأوراق- في أن الوزارة رشحت للتعيين وإعادة التعيين على إحدى الوظائف الخاضعة لأحكام المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية السيد/ ——————
«إعادة تعيين» والسيد —————— «تعيين» وهما ممن شملهم العفو الأميري الصادر بالمرسوم رقم ٣٩ لسنة ١٩٩١ من العقوبات المحكوم بها قبل ٢ أغسطس سنة ١٩٨٠ ويبين من الاطلاع على صحيفة سوابق كل منهما أنهما قد أدينا في القضايا الآتية:

١- ——————————————————————— :

أ- قضية الجنحة رقم ——————/—————— (——/——/——) بتهمتي السب العلني والتعدي الخفيف وقد قضى فيها نهائيا بجلسة ٨٨/١١/٢٨ بتغريمه خمسين ديناراً.

ب- قضية الجناية رقم ——————/—————— (——/——/——) بتهمة إصدار شيك بدون رصيد وقد قضى فيها نهائيا بجلسة ٨٨/١٢/٨ بتغريمه خمسين ديناراً عما أسند إليه.

٢- ....:

أ- قضية الجناية رقم .... / .... (........./.........) بتهمة إصدار شيك بدون رصيد وقضى فيها نهائياً بجلسة ١٩٨٨/٦/٢٩ بحبسه سنتين مع الشغل والنفاذ.

ب- قضية الجناية رقم .... / .... (........./.........) بتهمة إصدار شيكات بدون رصيد وقضى فيها نهائيا بجلسه ١٩٨٨/٩/١٧ بحبسه سنتين مع الشغل.

وقد قدم كل من المذكورين شهادتين صادرتين من النيابة العامة بأن العقوبات المقضي بها ضدهما في الجرائم السالفة البيان قد شملها العفو عن العقوبة الصادر بالمرسوم رقم ١٩٩١/٣٩.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول ما إذا كان يجوز تعيين المذكورين وما إذا كان العفو الأميري عن العقوبة يعتبر بمثابة رد اعتبار لهما أم يلزم صدور رد اعتبار قضائي أو قانوني طبقا للقواعد العامة في مثل هذه الحالات.

وإجابة لذلك نفيد بأن هذا الموضوع قد عرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستيهما اللتين عقدتا بتاريخ ١٠ و٩١/٩/٢٤ فاستبان لها أنه:

من حيث أن الفقرة السابعة من المادة الأولى من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية قد نصت على أن «يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف:.................... ٧ - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ٩ لسنة ١٩٧١ المشار إليه».

ومن حيث أنه باستعراض أحكام قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ يبين أنه قد نص في المادة ٢٣٩ منه على

أن: «للأمير بعد صدور حكم بالعقوبة ضد شخص معين، وقبل تنفيذ هذا الحكم وأثناء التنفيذ، أن يصدر أمراً بالعفو عن الجريمة المحكوم بها أو تخفيضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها.

ولا يترتب على العفو من العقوبة إلغاء الحكم، وإنما يترتب عليه تغيير نوع العقوبة أو مقدارها أو اعتبارها كأنها نفذت».

ونص في الفقرة الأولى من المادة ٢٤٤ منه على أن «كل حكم بعقوبة تظل آثاره الجنائية قائمة إلى أن يسترد المحكوم عليه اعتباره بحكم القانون أو بحكم قضائي».

ومن حيث أنه بتاريخ ١٩٩١/٦/١٩ صدر المرسوم رقم ٣٩ لسنة ١٩٩١ بالعفو عن العقوبات المحكوم بها قبل ٢ أغسطس سنة ١٩٩٠ ناصاً في المادة الأولى منه على أن «فيما عدا الأحكام الصادرة في الجرائم المنصوص عليها في المواد ١٤٩،١٤٩ مكرر و ١٥٠ من قانون الجزاء يعفى المحكوم عليهم بأحكام نهائية صادرة قبل ٢ اغسطس سنة ١٩٩٠ من تنفيذ العقوبات الأصلية والتكميلية المحكوم بها وكذا العقوبات التبعية المترتبة عليها، وذلك دون إخلال بالحقوق المدنية أو بما تم تنفيذه من غرامات وعقوبات مالية».

ومن حيث أن المستفاد من النصوص السالفة البيان أنه يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف الخاضعة لقانون الخدمة المدنية ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره وقد خول المشرع الأمير سلطة العفو عن العقوبة المقضي بها أو تخفيضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها ولا يترتب على هذا العفو إلغاء الحكم وإنما يترتب عليه تغيير نوع العقوبة أو مقدارها أو اعتبارها كأنها نفذت، ولئن كان الأصل في العفو عن العقوبة أن ينصب في الغالب الأعم على العقوبة الأصلية فلا يتعداها إلى العقوبات التكميلية أو التبعية أو الآثار الاخرى المترتبة على الحكم الجزائي فإنه قد يكون عفواً كلياً فلا يقتصر أثره على العقوبة الأصلية فحسب وإنما يتعداها ليشمل العقوبات التكميلية والتبعية.

ومن حيث أنه من المقرر فقهاً وقضاءً أنه إذا كان العفو عن العقوبة عفواً كلياً فإنه يترتب عليه إسقاط جميع العقوبات والآثار التي تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من تولي الوظائف العامة أو العزل منها ومن ثم فإن العفو الكلي ينتج ذات الآثار التي تنشأ عن رد الاعتبار وترتيباً على ذلك فلا يكون المحكوم عليه بعد صدور عفو كلي عنه يتناول العفو عن العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية في حاجة إلى رد اعتباره في مفهوم حكم الفقرة السابعة من المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية المشار إليه ولا يقدح في ذلك القول بأن مفاد المادة ٢٣٩ من قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية أن العفو عن العقوبات لا يمس الفعل ذاته ولا يمحو الصفة الجنائية التي تظل عالقة به ولا يرفع الحكم ولا يؤثر فيما نفذ عن عقوبة الأمر الذي يوجب رد اعتبار المحكوم عليه كشرط لتعيينه في إحدى الوظائف الخاضعة لقانون الخدمة المدنية إذ أنه لئن صدق هذا القول في حالة العفو عن العقوبة الأصلية فإنه لا يصدق في حالة العفو الكلي الشامل للعقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية.

ومن حيث أنه متى كان البادي من مطالعة المرسوم رقم ٣٩ لسنة ١٩٩١ المشار إليه أنه قد قضى بالعفو عن تنفيذ العقوبات الأصلية والتكميلية المحكوم بها وكذلك العقوبات التبعية المترتبة عليها المقضي بها بأحكام نهائية صادرة قبل ١٩٩٠/٨/٢ ومن ثم فإن هذا المرسوم يكون قد تضمن عفواً كلياً عن العقوبات المشار إليها ويعد بمثابة رد اعتبار لمن شملهم العفو في مفهوم حكم الفقرة السابعة من المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية المشار إليه.

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على الوقائع السالفة البيان فإنه يكون قد توافر في شأن كل من: .... و ....

الشرط الأول المنصوص عليه في الفقرة «٧» من المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية المشار إليه وذلك دون حاجة للحصول لرد اعتبار قانوني أو قضائي وغني عن البيان أن توافر شروط التعيين يعتبر من الملاءمات التقديرية التي تترخص فيها جهة الإدارة في حدود ما تراه متفقاً مع الصالح العام.

لذلك فقد انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن المرسوم رقم ٣٩ لسنة ١٩٩١ بالعفو عن العقوبات المحكوم بها قبل ٢ أغسطس سنة ١٩٩٠ يعد بمثابة رد اعتبار في مفهوم حكم الفقرة السابعة من المادة الأولى من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ بنظام الخدمة المدنية على الوجه سالف البيان.

فتوى رقم ٩١/٣٧/٢ في ٢٥ سبتمبر ١٩٩١

القاعدة (٤٨)

موظف

موظف - عقوبة - عقوبة تأديبية - كيفية حساب المدد اللازمة لمحوها - المدة الواجب انقضاؤها بين تاريخ توقيع العقوبة وبين تاريخ محوها تحسب بالنسبة إلى كل عقوبة على حده وتبعاً لنوعها مهما تعددت تلك العقوبات وسواء تقاربت من بعضها أو تباعدت - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالاشارة إلى كتب الهيئة العامة للمعلومات المدنية في شأن إبداء الرأي حول كيفية حساب المدد اللازمة لمحو العقوبتين الموقعتين على السيد/ ....

وتتحصل الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أنه قد وقعت على المذكور الذي يعمل في وظيفة مسجل بيانات آليه العقوبتين التاليتين:

١ - خصم ثلاثة أيام بتاريخ ١٩٩٢/١٠/٢١ .

٢ - الإنذار بتاريخ ١٩٩٣/٣/٧ .

وتذكرون بكتابكم المشار إليه أن المدة اللازمة لمحو العقوبة الأولى هي انقضاء سنة من تاريخ توقيعها أي في ١٩٩٣/١٠/٢١ بشرط ألا تكون قد وقعت عليه عقوبة تأديبية أخرى، إلا أن المذكور قد وقعت عليه عقوبة تأديبية جديدة في ١٩٩٣/٣/٧ قبل انقضاء المدة اللازمة لمحو العقوبة الاولى.

وإذ تطلبون إبداء الرأي في هذا الموضوع نفيد بأنه.

من حيث أن المادة ٢٩ من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن: «يجوز محو العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف وفقا للقواعد التي يحددها نظام الخدمة المدنية، ويترتب على محو العقوبة اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل».

ومن حيث أنه تنفيذا لنص المادة ٢٩ المشار إليها فقد نصت المادة ٧٠ من

المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية على أن تمحى العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات التالية دون أن توقع عليه أية عقوبة تأديبية:

- ستة أشهر في حالة الإنذار.
- سنة في حالة الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز أسبوع.
- ....

ويكون المحو بقرار من السلطة المختصة بتوقيع العقوبة، ويترتب على محو العقوبة اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل.

ويستفاد مما تقدم أن المدة الواجب انقضاؤها بين تاريخ توقيع العقوبة وبين تاريخ محوها تحسب بالنسبة إلى كل عقوبة على حدة وتبعا لنوعها مهما تعددت تلك العقوبات وسواء تقاربت من بعضها أو تباعدت، وعلى ذلك فإن عقوبة الإنذار تمحى بانقضاء ستة أشهر دون أن توقع على الموظف أي عقوبة تأديبية خلالها، كما تمحى عقوبة الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز أسبوع بانقضاء سنة دون أن توقع عليه أية عقوبة.

ومن حيث أنه بإعمال ما تقدم على الحالة المعروضة فإن عقوبة خصم ثلاثة أيام الموقعة بتاريخ ١٩٩٢/١٠/٢١ تمحى بتاريخ ١٩٩٤/٣/٦ وذلك لانقضاء سنة دون أن يوقع على المذكور أية عقوبة خلالها، أما عقوبة الإنذار الموقعة على المذكور بتاريخ ١٩٩٣/٣/٧ فإنها تمحى بتاريخ ١٩٩٣/٩/٦ بعد انقضاء ستة أشهر على توقيعها إذا لم يكن قد وقعت عليه أية عقوبة تأديبية خلال تلك المدة.

على أن يراعى صدور قرار العقوبتين المذكورتين من السلطة المختصة بتوقيع العقوبة وذلك على النحو السالف بيانه.

فتوى رقم ١٣٦/٢/ ٩٥ -١٥٨٩ في ١١ يوليو ١٩٩٥

موظف

موظف- عقوبة- قرار تأديبي- يجوز لجهة الإدارة معاقبة الموظف بعد صدور حكم نهائي بإلغاء قرار فصله بتوقيع إحدى العقوبات الأخرى باعتبار أن ذلك من الملاءمات التي تخضع لجهة الإدارة وذلك عما ثبتت في حقه من مخالفات- بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتب مدير عام الإدارة العامة للجمارك في شأن إبداء الرأي حول القرار رقم (——) الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٦/٢ بتخفيض درجة السيد/———————— من الدرجة الثالثة عامة + علاوة إلى الدرجة الرابعة عامة+ علاوة.

وتتحصل الوقائع- حسبما يبين من مطالعة الأوراق- في أن المذكور يعمل في الإدارة العامة للجمارك بوظيفة «مفتش جمركي» بإدارة الجمرك الجوي بالدرجة الرابعة - عامة، وبتاريخ ١٩٩٣/١٠/٢٤ صدر القرار الإداري رقم (——) متضمناً فصله تأديبياً من الخدمة لما ثبت في حقه من ارتكابه مخالفتين هما قيامه مع———————— الموظف في مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية بإتلاف القطعة رقم (——/——F.B) إتلافا جزئيا في يوم الأربعاء الموافق ١٩٩٣/٨/١٠ ثم عادا وأتلفا باقي القطعة إتلافا كليا يوم الجمعة ١٩٩٣/٨/٢٠ وقيامه بإتلاف ثمان قطع مواد غذائية «كاكاو وحلوى» في يوم الجمعة الموافق ١٩٩٣/٨/٢٧ مع علمه بصلاحيتها ثم نقلها إلى سيارة...... بواسطة أحد العمال التابعين لشركة..... وبتاريخ ١٩٩٣/١١/٨ قدم المذكور تظلماً طلب فيه إلغاء القرار آنف الذكر، وبعرض الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع انتهت بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٤/١١/٢ إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه فيما قضى به من مجازاة المتظلم بفصله من الخدمة وما يترتب على ذلك من

آثار، وذلك تأسيسا على أن القرار المذكور قد شابه غلو في تقدير الجزاء ومن ثم جاء معيبا بعيب عدم المشروعية مما يجعله حقيقاً بالسحب لتعود إلى جهة الإدارة سلطتها في تقدير الجزاء المناسب.

وقد أقام المذكور الدعوى رقم ــــــ لسنة ١٩٩٤ امام المحكمة الكلية الدائرة الإدارية وبتاريخ ١٩٩٥/١١/٩ حكمت المحكمة بإلغاء القرار المذكور مع ما يترتب على ذلك من آثار وقد أيدت هذا الحكم محكمة الاستئناف بتاريخ ١٩٩٥/١/١٣ وتذكرون أنه تم تنفيذ الحكم المذكور وذلك بإلغاء قرار فصله من الخدمة وأعيد للعمل بوظيفته السابقة كمفتش جمركي ومنح جميع العلاوات الدورية والترقية بالأقدمية التي حل ميعادها خلال فترة إقصائه عن الوظيفة استناداً لرأي ديوان الخدمة المدنية في كتابه المؤرخ ١٩٩٦/٩/٢٤ .

وتضيفون أنه نظراً لثبوت المخالفات المنسوبة للمذكور في حقه والتي أمرت إدارة الفتوى والتشريع وكل من محكمة أول درجة ومحكمة الاستئناف بذلك فقد أصدرت الإدارة العامة للجمارك بتاريخ القرار١٩٩٧/٦/٢ القرار رقم (ــــــ) بمعاقبة المذكور بتخفيض درجته المالية الحالية من الثالثة / عامة + علاوة إلى الرابعة عامة + علاوة وذلك كعقوبة بديلة لعقوبة الفصل.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول مدى ملاءمة العقوبة مع المخالفات الثابتة في حق المذكور.

وإجابة على ذلك نفيد بأنه:

من حيث أن القضاء بإلغاء عقوبة فصل المذكور من الخدمة لا يخل بحق الإدارة العامة للجمارك في أن توقع إحدى العقوبات الأخرى قانوناً خلافاً لعقوبة الفصل من الخدمة التي قضى بإلغائها وذلك عما ثبت في حق المذكور من مخالفات.

ومن حيث أنه يبين من الوقائع السالف ذكرها أن المخالفتين المنسوبتين إلى المتظلم ثابتتان في حقه وتشكل كل منهما إخلالاً بواجبات وظيفته لعدم أدائه

العمل المنوط به بدقة الأمر الذي يترتب عليه مساءلته ومجازاته عنهما بقدر ما فرط في أداء واجبات وظيفته وبما يتلاءم مع خطورة الذنب الإداري الذي قارفه.

لكل ما تقدم نرى أن توقيع عقوبة تخفيض الدرجة المالية على المذكور يعتبر من الملاءمات التي تتمتع بها الإدارة لما لها من سلطة ولا معقب عليها في ذلك طالما قد خلا مسلكها من عيب الغلو في استعمال السلطة وكان مستمداً من أصول ثابتة بالأوراق تنتجه وتؤدي إليه.

فتوى ٢ / ١١٦ / ٩٧ - ٢٢٤١ في ٢٠ أغسطس ١٩٩٧

القاعدة (٥٠)

موظف

موظف - عقوبة - حبس - وقف صرف الراتب خلال فترة الحبس- عدم انتفاء المسئولية الجنائية - عدم أحقية الموظف في صرف ثلاثة أرباع مرتبه عن فترة حبسه وذلك لعدم انتفاء المسئولية الجنائية بالنسبة له - استقلال المسئولية التأديبية في طبيعتها عن المسئولية الجنائية - أحقية الإدارة في مساءلة الموظف تأديبيا عما ثبت في حقه إذا رأت وجهاً لذلك في نطاق سلطتها التقديرية - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتب مدير عام الهيئة العامة للصناعة بشأن إبداء الرأي حول الآثار القانونية التي تترتب على الأحكام النهائية الصادرة باعفاء السيد/ .... من العقوبة.

وتتحصل الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق- في أن السيد/ .... الموظف بالهيئة ارتكب ثلاث جنايات إصدار شيكات دون أن يكون لها مقابل وفاء قابل للتصرف فيه، وقد صدرت ضده الأحكام التالية:

١- الحكم الصادر غيابياً بتاريخ ١٩٩٥/٩/١٠ في القضية رقم ..... لسنة ١٩٩٥ بحبس المذكور سنتين مع الشغل والنفاذ.
٢- الحكم الصادر غيابياً بتاريخ ١٩٩٦/١/١٤ في القضية رقم ...... لسنة ١٩٩٥ جنايات بحبس المذكور لمدة سنتين مع الشغل والنفاذ.
٣- الحكم الصادر غيابياً بتاريخ ١٩٩٦/٣/٣١ في القضية رقم ...... لسنة ١٩٩٦ جنايات بحبس المذكور لمدة خمس سنوات مع الشغل والنفاذ.

وقد عارض المذكور في الأحكام المشار اليها ونظراً لأنه سدد قيمة الشيكات موضوع الدعاوى، ولعدم وجود سوابق له فقد أصدرت المحكمة الكلية دائرة الجنايات أحكامها بتاريخ ١٩٩٦/٧/٢٠ في القضية رقم ..../ ٩٥، وبتاريخ ١٩٩٦/١٠/٢٠ في القضية رقم ..../ ٩٥، وبتاريخ ١٩٩٦/١٠/٢٧ في

القضية رقم .../ ٩٦ بقبول المعارضة شكلا وفي الموضوع بإلغاء الأحكام المعارض فيها، وإعفاء المتهم المذكور من العقوبة.

وتذكرون أنه تم القبض على المذكور وأدخل السجن بتاريخ ١٩٩٦/٧/١٣ وأفرج عنه بتاريخ ١٩٩٦/١٠/٢٧ بعد أن حكمت المحكمة بإلغاء الأحكام المعارض فيها وإعفاء المذكور من العقوبة.

وإذ تطلبون إبداء الرأي فيما يلي:

أولاً: ما إذا كانت الفترة التي قضاها المذكور في الحبس من ١٩٩٦/٧/١٣ حتى ١٩٩٦/١٠/٢٧ تعتبر من قبيل الحبس الاحتياطي أم تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي، وما هي الآثار التي تترتب على ذلك بالنسبة لمرتبه.

ثانياً: هل يرد للمذكور الجزء الموقوف من مرتبه بعد أن ألغت المحكمة الأحكام الغيابية المعارض فيها وأعفت المذكور من العقوبة.

ثالثاً: هل يمكن اعتبار إصدار الموظف المذكور لشيكات بدون رصيد إخلالا منه بسلوكه الوظيفي مما يجوز معه مساءلته إداريا إذا رأت وجها لذلك.

وإجابة على ذلك نفيد بما يلي:

من حيث أن المادة (٣٠) من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن:

يوقف الموظف عن عمله في الحالات الآتية:

١- ....

٢- إذا حبس في دولة الكويت حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي.

«ويوقف صرف نصف مرتبه في حالة الحبس الاحتياطي على أن يرد له إذا انتهى التحقيق الذي حبس من أجله إلى عدم مسئوليته وإلا حرم منه.

أما في الحبس تنفيذا لحكم قضائى فيوقف صرف ثلاثة أرباع مرتبه إذا كان الحكم غير نهائي ولا يرد له إذا انتهت المحاكمة إلى عدم مسئوليته.

وفي كل الأحوال يحرم الموظف من مرتبه عن مدة حبسه إذا كان تنفيذاً لحكم نهائي».

ومن حيث أنه يستفاد من سياق هذا النص أن الموظف الذي يحبس في دولة الكويت حبساً احتياطياً يوقف صرف نصف مرتبه على أن يرد له إذا انتهى التحقيق الذي حبس من أجله إلى عدم مسئوليته وإلا حرم منه، أما إذا حبس الموظف تنفيذاً لحكم قضائي يوقف صرف ثلاثة أرباع مرتبه إذا كان الحكم غير نهائي ولا يرد له إلا إذا انتهت المحاكمة إلى عدم مسئوليته.

وتأسيساً على ما تقدم ولما كان المذكور قد حبس تنفيذاً للاحكام الغيابية الصادرة ضده، وهي أحكام غير نهائية إذ لا يترتب على المعارضة سقوط الحكم الغيابي ولا الإجراءات التي تمت في الدعوى وإنما يقتصر أثر المعارضة على مجرد إعادة نظر الدعوى بالنسبة للمعارض أمام ذات المحكمة التي أصدرت الحكم، ومن ثم فإنه كان يتعين وقف صرف ثلاثة أرباع مرتب المذكور ولا يرد له إلا إذا اتضحت عدم مسئوليته.

ومن حيث أنه بالنسبة لرد المرتب الموقوف صرفه فإن الثابت من مطالعة الأحكام الصادرة من المحكمة الكلية دائرة الجنايات في ١٩٩٦/٧/٢٠ و١٩٩٦/١٠/٣٠ و١٩٩٦/١٠/٢٧ أن المحكمة قد ساقت في حيثيات هذه الأحكام أن تهم إصدار المذكور للشيكات محل الاتهام دون ان يكون لها مقابل وفاء قابل للتصرف فيه قد تكاملت أركانها وتوافرت الأدلة على ثبوتها في حقه إلا أنه لما كان المذكور قد سدد قيمة هذه الشيكات فقد قضت المحكمة بإلغاء الأحكام الغيابية وإعفاء المذكور من العقوبة وذلك عملا بنص الفقرة الأخيرة من المادة ٢٣٧ من قانون الجزاء المعدل بالقانون رقم ٣ لسنة ١٩٩٤ .

وتأسيساً على ما تقدم ولما كانت الأحكام المشار إليها والتي قضت بإعفاء المتهم من العقوبة وقد قامت على أسباب مردها الوفاء اللاحق لقيمة الشيك، ومن ثم فإن هذه الأحكام لا تنفي قيام مسئولية المتهم عن التهم المسندة إليه وهي إصدار شيكات بدون أن يكون لها مقابل وفاء قابل للتصرف فيه، وعلى ذلك فإن المذكور لا يستحق صرف ثلاثة أرباع راتبه عن فترة حبسه تنفيذا للاحكام الغيابية الصادرة ضده.

ومن حيث أنه بالنسبة لمدى جواز مساءلة المذكور إداريا فإن من المبادئ المستقرة فقهاً وقضاءً أن المسئولية التأديبية تستقل في طبيعتها عن المسئولية الجنائية وأن لكل منهما مجاله الذي شرع له، وترتيباً على ذلك فإن براءة المتهم من الجريمة المسندة إليه أو إعفاءه من العقوبة، كما هو الشأن في الحالة المعروضة لا يحول دون مساءلة المتهم عن الفعل الذي أتاه إذا كان هذا الفعل، يشكل في حد ذاته ذنبا إداريا بأن كان ينطوي على إخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها أو حمل في ثناياه ما يمس السلوك الوظيفي الواجب مراعاته أو الثقة الواجب توافرها فيه، ومن ثم يكون لجهة الإدارة في هذه الحالة أن توقع، بما لها من سلطة تقديرية ما تراه مناسبا من الجزاء حيال هذا الموظف وذلك في الحدود التي رسمها القانون.

ومن حيث أن إصدار المذكور لشيكات دون أن يكون لها مقابل وفاء قابل للتصرف فيه يعتبر خروجاً على مقتضيات الوظيفة ويحمل في ثناياه ما يمس السلوك الوظيفي الواجب مراعاته والثقة الواجب توافرها فيه، كما أنه يعد سلوكاً معيباً يمس خلقه ويخدش سمعته وسيرته مما ينعكس أثره على كرامته الوظيفية ويمس اعتبار شاغلها مما يحق معه للوزارة مساءلته تأديبيا عما ثبت في حقه من إخلال على الوجه الذي كشفت عنه المحكمة في أسباب حكمها.

لكل ما تقدم نرى:

أولاً: اعتبار حبس الموظف/ ____________ تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي.

ثانياً: عدم أحقية المذكور في صرف ثلاثة أرباع مرتبه عن فترة حبسه من ١٩٩٦/٧/١٣ إلى ١٩٩٦/١٠/٢٧ وذلك لعدم انتفاء مسئوليته جنائياً عن التهم المنسوبة إليه.

ثالثاً: أحقية الهيئة في مساءلة المذكور تأديبياً عما ثبت في حقه إذا رأت وجهاً لذلك في نطاق سلطتها التقديرية.

فتوى ٢/٨٢/٩٧-٢٧١١ في ٧ أكتوبر ١٩٩٧

القاعدة (٥١)

موظف

موظف - عقوبة - الحقوق الأدبية والمالية - نشر كتاب - الاعتداء على الحقوق الفكرية للوزارة من قبل موظفين تابعين لها يخول لهذه الجهة إحالة الموظفين إلى النيابة العامة - مجال المسئولية التأديبية أوسع من مجال المسئولية الجزائية - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب وزارة التربية في شأن إبداء الرأي حول الإجراءات الواجب على الوزارة اتخاذها لحفظ حقوقها الأدبية والمالية عن نشر كتاب............................. في مواجهة الموظفين التابعين لها واللذان نسبا الكتاب المذكور لهما ومدى أحقية الوزارة في مساءلتهما تأديبياً بسبب اعتدائهما على حقوق المؤلف.

وتخلص الوقائع - على النحو المبين بالأوراق - في أن الوزارة قد عقدت بمقرها خلال الفترة من١٩/٣/١٩٨٨ إلى٢١/٣/١٩٨٨ اللقاء الثاني للقيادات التربوية تناولت فيه بحث موضوع نظام تقويم كفاءة الأداء بعد أن تم الإعداد والتحضير لذلك اللقاء من خلال إعداد ورقة عمل لذلك الموضوع وتم تشكيل لجنة للتحضير للقاء ولجان فنية لإعداد أوراق عمل في هذا الشأن وانتهى اللقاء إلى مجموعة من التوجيهات لتطوير النظام الذي كان معمولا به في هذا الشأن.

وبعد ذلك تم تشكيل لجنة لوضع النماذج التي سيعمل بها في النظام الجديد والتي أعدت تقريرها الختامي، ولجنة أخرى لوضع دليل إرشادات لاستخدام ادوات النظام الجديد وانتهت من إعداد تقريرها الختامي، وبعد اعتماد تطبيق النظام الجديد اعتباراً، تم تشكيل لجنة لمتابعة تطبيقه وانتهت من إعداد التقرير الختامي عن أعمالها.

وتذكرون أن الوزارة فوجئت بأن كل من:

١- ....

٢- ....

الموظفين بالوزارة يقومان بنشر كتاب .... «دراسة نظرية وميدانية» بمعرفة دار نشر .... عام ١٩٩٦ على أنه من تأليفهما في ذات الوقت الذي يتناول فيه الكتاب ذات الموضوع الذي تناولته اللجان المشار إليها وقاما ببيع نسخ منه للوزارة تبين من مطالعتها أن عدد صفحاته ٣٥١ صفحة منقولة حرفيا «عدا الصفحات من ٣٥ - ٦٣» من ورقة إحدى اللجان الفنية التي تم تشكيلها بالوزارة قبل انعقاد اللقاء.... ولم يكن الموظفين المذكورين من بين أعضاء هذه اللجنة، ومنقول أيضا من التقرير الختامي للجنة متابعة تطبيق النظام الجديد ٩٣-١٩٩٥ حيث كان المذكورين من بين اعضائها وأن الصفحات من ٦٤/٣٥ عبارة عن شرح للمراحل التي سار بها النظام الجديد في الوزارة والمعالجة الإحصائية ونتائجها في مدارس التجرية.

وتضيفون أن ذلك الكتاب هو نتاج لأعمال اللجان التي شكلتها الوزارة وبتوجيه منها وأنه يعد تبعاً لذلك من تأليفها وهو ما يعطيها الحق في مباشرة حق المؤلف عليه سواء في شقه المعنوي المتمثل في نسبة التقارير إليها أو في شقه المادي المتمثل في أحقيتها في استغلال المصنف تجاريا خاصة وأنها تكبدت أعباء مالية في إعداد تلك التقارير ومنها صرف مكافأة الأعضاء في اللجان وفقا لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١ / ١٩٨٣.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن المصنفات الأدبية والفنية والعلمية كانت محلا لاهتمام المشرع الكويتي حيث حافظ على حقوق مؤلفيها سواء بانضمامه إلى الاتفاقيات الدولية التي تهدف لذلك الغرض أو بإصداره لقوانين محلية منها القانون رقم ١٩٩٨/٢ بالانضمام لاتفاقية جنيف ١٩٥٢ «الاتفاقية العالمية لحقوق المؤلف» والقانون رقم ١٩٩٩/٦٤ في شأن حقوق الملكية الفكرية.

ومن حيث أن الاعتداء على حقوق المؤلف يستوجب - في حالة ثبوته معاقبة المعتدي بالعقوبات المقررة لذلك قانوناً بحيث إذا ما صدر ضده حكم جزائي نهائي كان ذلك أساساً صالحاً لمطالبته بالتعويض المادي الجابر للضرر أو لاستكماله بحسب الأحوال فضلاً عن التعويض الأدبي.

ومن حيث أنه لم يثبت اعتداء المذكورين على حقوق الملكية الفكرية للوزارة بعد، من نشر ذلك الكتاب لذلك يلزم أولا إخطار النيابة العامة بكافة الأوراق والمستندات بوصفها صاحبة الدعوى العمومية لاتخاذ شئونها في ذلك.

أما عن مدى أحقية الوزارة في مساءلتهما تأديبياً:

فمن حيث أن المقرر فقهاً وقضاءً أن مجال المسئولية التأديبية أوسع من مجال المسئولية الجزائية وتختلف عنها فلا يوجد ما يمنع الوزارة قانوناً من بدء التحقيق مع المذكورين طبقاً لأحكام مرسوم ونظام الخدمة سواء قبل بدء التحقيق معهما في النيابة العامة أو أثناءه أو بعده.

وبناء عليه: نرى إخطار النيابة العامة لاتخاذ شئونها بالنسبة لما وقع على حقوقها الفكرية من اعتداء، وذلك على الأساس المبين بالأسباب.

فتوى رقم ٢/٢٧٢/٢٠٠٠-٦١٣ في٦ مارس ٢٠٠٢

موظف

موظف - علاوة - علاوة تشجيعية - علاوة دورية - منح الموظف علاوة تشجيعية أو ترقية بالاختيار لا يغير ميعاد علاوته الدورية التي نص عليها القانون على أن تمنح للموظف في أول يناير أو أول يوليو من كل عام - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب وزارة التربية المؤرخ ١٩٩٠/٥/٢٧ في شأن بيان تاريخ استحقاق كل من السيد/ ——— والسيد/ ——— للعلاوة الدورية بعد ترقيتهما بالاختيار للدرجة الرابعة/ عامة.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق- في أن الأول حاصل على ليسانس الآداب شعبة مكتبات ووثائق عام ١٩٨٢ من جامعة القاهرة وقد تم التعاقد معه بالعقد الأول للعمل بوظيفة أمين مكتبة بالدرجة الخامسة / عامة - بمرتب شهري قدره ٢٠٠ د. ك اعتباراً من ١٩٨٣/١١/١٦ وحدد موعد علاوته الدورية في ١٩٨٥/١/١ وأن الثاني حاصل على الإجازة في الآداب «قسم اللغة العربية وآدابها عام ١٩٧٥» من جامعة دمشق وتم التعاقد معه- بالعقد الأول- للعمل- بوظيفة مدرس بالدرجة الخامسة/ عامة بمرتب شهري قدره ٢١٦ د. ك اعتباراً من ١٩٨٥/٩/١٠ وحدد موعد علاوته الدورية ١٩٨٧/١/١ وقد منح المذكوران علاوة تشجيعية بواقع ٨ د. ك شهريا اعتباراً من ١٩٨٨/٦/٢٨ ثم رقيا بالاختيار إلى الدرجة الرابعة/ عامة اعتبارا من ١٩٨٩/٦/١٢ وأصبح راتب كل منهما ٢٨٠ د. ك بعد إضافة علاوة الترقية والعلاوة الدورية التي استحقت لهما في ١٩٨٩/٧/١ كما حدد موعد العلاوة الدورية المالية ليكون في ١٩٩٠/٧/١ وبتاريخ ١٩٩٠/١/١٧ طلب رئيس قسم الأقدمية بإدارة الوظائف من مراقب الرواتب بالإدارة المالية بالوزارة تعديل موعد العلاوة الدورية للمذكورين وآخرين من ٧/١ إلى ١/١ من كل عام على النحو الوارد في الكشف المرفق واستناداً لذلك فقد تم تعديل موعد العلاوة

الدورية للمذكورين واسترداد ما صرف لهما كعلاوة للدرجة اعتباراً من ١٩٨٩/٧/١ وتذكرون أن العلاوة التشجيعية التي منحت للمذكورين بتاريخ ١٩٨٨/٦/٢٨ كانت تمثل العلاوة الخامسة ووصلا بها إلى نهاية ربط الدرجة الخامسة/ عامة الأمر الذي ترتب عليه تغيير موعد علاوتهم الدورية ليكون في ١٩٨٩/٧/١ عملا بحكم المادة ٢٣ من نظام الخدمة المدنية وعلى ذلك فإنهما يستحقان العلاوة الدورية بعد الترقية في التاريخ المشار إليه وليس في ١٩٩٠/١/١ عملا بالمادة ٢٠ من النظام المذكور.

وإذ تطلبون ابداء الرأي نفيد بأنه:

ومن حيث أن المادة ١٨ من المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية تنص على أن «يستحق الموظف مرتبه من تاريخ تسلمه العمل كما يستحق علاوة دورية بالفئات وطبقا للقواعد المقررة في نظام الخدمة المدنية».

ومن حيث أن المادة ٢٠ من نظام الخدمة الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ تنص على أن يمنح الموظف علاوة دورية بالفئات الواردة بالجداول الملحقة بهذا النظام وتستحق العلاوة الدورية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضي سنة من تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة.

وتنص المادة ٢١ منه على أنه يجوز بقرار من الوزير بناء على اقتراح لجنة شئون الموظفين منح الموظف علاوة تشجيعية بفئة علاوته الدورية لا يجاوز بها نهاية مربوط درجته وذلك بالشروط الآتية: ١- ٢-
٣- ولا يغير منح هذه العلاوة من موعد استحقاق الموظف لعلاوته الدورية وتصرف العلاوة التشجيعية من تاريخ القرار الصادر بمنحها وتنص المادة ٢٤ من ذات النظام على أنه «يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناء على اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط التالية:
١- ٢- ٣- ٤- .
ولا تغير هذه الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية وإذا اتحد تاريخهما يستحق الموظف أول مربوط الدرجة المرقى إليها مضافا إليه علاوة واحدة من

علاوتهما الدورية.

ومن حيث أن البين من سياق النصوص المتقدمة ان المشرع قد نظم ميعاد استحقاق العلاوة الدورية للموظفين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية بحيث يكون استحقاق العلاوة للموظف في أول يناير أو أول يوليو من كل عام- حسب الأحوال- ونص صراحة على أن منح الموظف علاوة تشجيعية أو ترقية بالاختيار ليس من شأنه تغيير ميعاد علاوته الدورية على النحو المنصوص عليه في المادتين ٢١ و٢٤ من النظام سالف البيان.

ومن حيث أن الثابت أن السيد/ ---------- قد عين في وظيفة أمين مكتبة بالدرجة الخامسة/ عامة بمرتب شهري قدره ٢٠٠ د. ك اعتباراً من ١٩٨٣/١١/١٦ وحدد ميعاد علاوته الدورية في ١٩٨٥/١/١ وأن السيد/ ---------- عين في وظيفة مدرس بالدرجة الخامسة/ عامة بمرتب قدره ٢١٦ د. ك اعتباراً من ٨٥/٩/١٠ وحدد ميعاد علاوته الدورية في ١٩٨٧/١/١ أي أن كل منهما يستحق علاوته الدورية في أول يناير من كل عام ومن ثم فإن منح المذكورين علاوة تشجيعية بفئة العلاوة المقررة للدرجة الخامسة اعتباراً من ١٩٨٨/٦/٢٨ أو ترقيتهما بالاختيار للدرجة الرابعة في ٨٩/٦/١٢ / عامة لا يغير من ميعاد علاوتهما الدورية التي تستحق لهما في أول يناير من كل عام وعلى ذلك فما كان يجوز تعديل موعد علاوتهما الدورية ليكون في ١٩٨٩/٧/١ بعد منحهما العلاوة التشجيعية في ١٩٨٨/٦/٢٨ لمخالفة هذا الإجراء لصريح نص المادة ٢١ سالفة البيان ويكون طلب إدارة الوظائف بالوزارة تعديل موعد استحقاق العلاوة الدورية للمذكورين بعد ترقيتهما للاختيار للدرجة الرابعة العامة ليكون ١٩٩٠/١/١ وليس ١٩٨٩/٧/١ على ما ذهبت إليه مراقبة الرواتب بالوزارة متفقاً وصحيح حكم القانون.

وترتيباً على ما تقدم نرى أن ميعاد العلاوة الدورية المستحقة لكل من السيد/ ---------- والسيد/ ---------- بعد ترقيتهما بالاختيار للدرجة الرابعة/ عامة هو ١٩٩٠/١/١ وليس ١٩٨٩/٧/١ على النحو سالف البيان.

موظف - علاوة - علاوة اجتماعية - عدم تقاضي الموظفة أي نفقة من زوجها وعدم تقاضيه أي مرتب أو معاش أو مساعدة من الخزانة العامة - مؤداه - استحقاق الموظفة العلاوة الاجتماعية لولديها - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتب ديوان متابعة أعمال الجهاز الإداري وشكاوى المواطنين في شأن إبداء الرأي حول مدى أحقية السيدة/ ....

الموظفة بمعهد الكويت للأبحاث العلمية- للعلاوة الاجتماعية عن ولديها المقررة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٧٩م.

وتتحصل الوقائع- حسبما يبين من مطالعة الأوراق- في أن السيدة المذكورة - وهي كويتية الجنسية- تعمل موظفة بمعهد الكويت للأبحاث العلمية وقد قدمت شكوى للديوان تتضرر فيها من رفض المعهد صرف العلاوة الاجتماعية المستحقة لها عن ولديها.................. و .... طبقا للائحة الداخلية للمعهد وقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٧٩ بشأن منح العلاوة الاجتماعية للموظفين في الجهات الحكومية، وقالت المذكورة شرحاً لشكواها أنها تعول ولديها دون أن تتقاضى نفقة من والدهما الذي ما تزال في عصمته بمقتضى صحيح العقد الشرعي المؤرخ ١٩٨٧/٣/٥ وهو ما ثبت من الحكم النهائي الصادر في القضية رقم.................. بالجلسة المنعقدة بتاريخ ١٩٩٣/٧/٨- المحكمة الكلية- دائرة الأحوال الشخصية، والذي قضى بإثبات حضانة المذكورة لولديها من المدعى عليه.................. - ورفض ما عدا ذلك من طلبات ومنها نفقة الولدين، وقد جاء في حيثيات الحكم أنه لا إلزام على الأب بأداء نفقة لولديه، وذلك لإعساره وعجزه المادي، حيث أنه لا يعمل ولا يتقاضى أي مرتب أو معاش أو مساعدة من الخزانة العامة بصفة دورية، وقد أصبح هذا الحكم نهائيا.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول مدى أحقية السيدة/ ——————————
للعلاوة الاجتماعية، نفيد بأنه:

من حيث أن المادة «٢/١» من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٧٩ بشأن منح العلاوة الاجتماعية للموظفين في الجهات الحكومية تنص على أن «منح الموظفة الكويتية علاوة اجتماعية عن أولادها في حالة وفاة والدهم أو عجزه عن العمل أو الكسب مع عدم تقاضيه مرتب أو معاش أو مساعدة من الخزانة العامة بصفة دورية، أو إعالتها أولادها دون أن تتقاضى نفقة ممن تجب عليه نفقتهم».

ومن حيث أنه يستفاد من هذا النص أن الموظفة تستحق العلاوة الاجتماعية عن أولادها في الحالات الآتية:

١- وفاة والدهم أو عجزه عن العمل أو الكسب مع عدم تقاضيه مرتب أو معاش أو مساعدة من الخزانة العامة بصفة دورية.
٢- إعالة الأم لأولادها دون أن تتقاضى نفقة ممن تجب عليه نفقتهم.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق وبوجه خاص الحكم الصادر بتاريخ ١٩٩٣/٧/٨ في القضية رقم .... حضانة السيدة/ —————— لولديها وعدم تقاضيها أي نفقة من زوجها لإعساره مادياً وعدم تقاضيه أي مرتب أو معاش أو مساعدة لولديها وفقا لحكم الفقرة الثانية من المادة «١» من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٧٩ المشار إليه.

لذلك نرى أن السيدة / —————— تستحق العلاوة الاجتماعية المقررة عن ولديها وفقا لما سلف بيانه.

فتوى رقم ٢/١٧١/٩٥-١٨١٩ في ١٦ ديسمبر ١٩٩٥

موظف - مكافأة نهاية خدمة- وفاة أثناء العمل- تطبيق مبدأ العقد شريعة المتعاقدين - المكافأة المستحقة للموظف بالعقد المذكور تضاعف في حالات الوفاة أو العجز أثناء تأدية العمل أو بسببه أو نتيجة حادث وقع أثناء ذهاب المتعاقد للعمل أو عودته منه - ذلك مشروط بألا تتجاوز قيمتها مكافأة ٣٠ سنة - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتاب وزارة الداخلية في شأن إبداء الرأي حول ما إذا كانت وفاة ....، تعتبر أثناء العمل من عدمه وفي الحالة الأولى هل يتم التقيد بعدم تجاوز مكافأة نهاية الخدمة عن مكافأة ثلاثين سنة في حالة مضاعفة نسبة المكافأة؟

وتتلخص وقائع الموضوع- حسبما يبين من مطالعة الأوراق- في أنه بتاريخ ١٩٩٩/٦/٢ صدر قرار وكيل وزارة الداخلية رقم ..../ ٩٩ بإنهاء خدمة المذكور من العمل في وزارة الداخلية اعتباراً من تاريخ وفاته في ١٩٩٩/٤/١١، حيث كان المذكور في يوم وفاته متواجداً بالعمل قبل نهاية الدوام الرسمي في الساعة الواحدة ظهراً، استأذن من مسئوله قبل انتهاء مواعيد العمل الرسمية لإحساسه بالتعب وسمح له، وأثناء توجهه إلى منزله حدثت له أزمة أدت إلى وفاته قبل وصوله إلى المنزل وكان بملابسه العسكرية حسب شهادة زميلة الرقيب أول/................، وتبين من بلاغ وشهادة وفاة المذكور أنه توفى في الساعة ٢,٢٠ مساء وأن سبب الوفاة هو توقف القلب - هبوط الدورة الدموية - ارتفاع ضغط الدم.

وتذكرون أن المرحوم كان يخضع في عمله لأحكام العقد المرافق للقرار الوزاري رقم ٩١/٢١٨ بشأن تطوع العسكريين غير الكويتيين لضباط الصف وأفراد وخفراء بقوة الشرطة.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن البند العاشر من العقد المرافق للقرار الوزاري رقم ٩٩/٢١٨ الخاص بتطوع العسكريين غير الكويتيين كضباط صف وخفراء بقوة الشرطة والذي ينص على أن: «إذا كان إنهاء خدمة الطرف الثاني بالوفاة أو بالعجز الذي لا يترتب عليه عدم صلاحيته للعمل طبقاً لقرار الهيئة الطبية المختصة وكانت الوفاة أو العجز أثناء تأدية العمل أو بسببه أو نتيجة حادث أثناء ذهابه إلى العمل أو عودته في الطريق الطبيعي تضاعف نسبة المكافأة».

كما ينص البند الحادي عشر من ذات العقد على أن: «في جميع الأحوال يجب ألا تزيد مكافأة نهاية الخدمة عن مكافأة ثلاثين سنة».

ومن حيث أن البين من مطالعة الأوراق أن المذكور كان متواجد أثناء العمل يوم وفاته وقد استأذن من مسئوله بالعمل الذي سمح له بالاستئذان بالخروج للمنزل وذلك لإحساسه بالتعب، وبما أنه قد توفي في الساعة ٢,٢٠ مساء وهو في طريق عودته إلى المنزل بملابسه العسكرية وذلك حسب شهادة زميله الرقيب أول/ .... وبما أن العقد شريعة المتعاقدين فهو بالتالي يخضع لأحكام العقد المذكور، وبالتالي فإن وفاة المذكور تعتبر أثناء العمل وينطبق عليها البند رقم «١٠» من العقد المذكور.

ومن حيث أنه لئن كانت المكافأة المستحقة للموظف بالعقد المذكور تضاعف في حالات الوفاة أو العجز أثناء تأدية العمل أو بسببه أو نتيجة حادث وقع أثناء ذهاب المتعاقد للعمل أو عودته منه إلا أن ذلك مشروط بألا تتجاوز قيمتها مكافأة ٣٠ سنة.

وبناء على ما تقدم نرى:

١- أن وفاة المذكور تعتبر أثناء العمل.

٢- أن المكافأة التي تصرف له لا يجوز أن تجاوز مكافأة ٣٠ سنة حتى ولو تقرر مضاعفة المكافأة له، وذلك على الأساس المبين في الاسباب.

فتوى رقم ٢٢٢/٢/٢٠٠٠-٢٧٨٥ في ٢٦ أغسطس ٢٠٠٠

القاعدة (٥٥)

موظف - مواعيد العمل الرسمية - يجوز للجهات الحكومية بالاتفاق مع ديوان الموظفين أن تضع لائحة للجزاءات المترتبة على مخالفة مواعيد العمل - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتب الإدارة العامة لمنطقة الشعيبة بشأن نظام نوبات العمل بالمنطقة وغياب بعض الموظفين بعض ساعات الدوام.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق- في أن الإدارة الإدارية بالمنطقة قدمت مذكرة تفيد غياب السيد/ .... ملاحظ بوابة يومي ١٤، ١٩٩٤/٧/١٧، وغياب السيد/ .... أيام ١٣/٣,١١/٦,٢,٥,٨,١٧,٢٩ وأوضحت المذكرة أنه يطبق عليهما نظام النوبات ٢٤ ساعة عمل يعقبها ٤٨ ساعة راحة وبذلك تكون أيام غياب الأول ٦ أيام والثاني ٢٤ يوماً، تظلم المذكوران من المذكرة المشار إليها وقامت الإدارة القانونية بالمنطقة ببحث الموضوع وتبين لها عدم صدور قرارات ولكن تم تسوية أيام الغياب بدون راتب كما تبين لها من الاطلاع على الكشف اليومي والشهري الوارد من إدارة الأمن والسلامة أن المتظلم الأول تغيب نوبة واحدة يوم ١٩٩٤/٧/١٤ وترك العمل في نوبة واحدة يوم ١٩٩٤/٧/١٧ من النوبات الثلاث المقررة في يوم العمل، وأن المتظلم الثاني تغيب عن العمل أيام ١٣/١,٨٣/١٩٩٤/٦ وترك العمل في نوبتين من نوبات العمل أيام ٢,٨,١٧/٧/١٩٩٤ وفي نوبة واحدة من نوبات العمل يومي ٥,٢٩/٧/١٩٩٤ وبذلك تكون أيام غيابه ١٧ يوما، وانتهت الإدارة القانونية من بحثها إلى أنه سحب قرار الإدارة الإدارية باحتساب أيام غياب المتظلمين واحتسابها بأيام الغياب الفعلية بدون مرتب، إلا أن الإدارة الإدارية قامت بمخاطبة ديوان الموظفين لاستطلاع رأيه في هذا الشأن فانتهى إلى أن تجاوز الموظف القدر المسموح به عند الحضور والحضور متأخرا أو الانصراف من العمل قبل الميعاد والمقرر دون أن يعتبر انقطاع عن العمل.

وتطلبوا **الإفادة بالرأي** فيما إذا كان ذلك يعني احتساب اليوم الذي يحضر فيه الموظف متأخراً أو ترك العمل خلاله انقطاعاً عن العمل رغم دوامه فيه وكيفية تسوية يوم العمل المشار إليه غياب بدون مرتب.

ورداً على ذلك نفيد بأنه:

من حيث أن المادة ٨٢ من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن يكون تحديد العطلات الرسمية بقرار من مجلس الوزراء وتحدد مواعيد العمل الرسمية بالجهات بقرار من ديوان الموظفين، ويجوز تحديد مواعيد خاصة لجهات حكومية معينة أو لوظائف محددة بالاتفاق مع هذه الجهات كما يجوز تكليف الموظفين بالعمل في غير المواعيد الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، وتنص المادة ٢٣ من المرسوم بالقانون رقم ١٩٧٩/١٥ في شأن الخدمة المدنية على أنه لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا في حدود الإجازات التي يصرح له بها، كما تنص المادة ٢٧ من المرسوم بالقانون المشار على أن كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبيا وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية الجزائية أو المدنية عند الاقتضاء.

وحيث أنه يبين من سياق النصوص المشار إليها أن مواعيد العمل الرسمية تحدد بقرار من ديوان الموظفين، وأنه يجوز تحديد مواعيد عمل خاصة لجهات حكومية معينة أو لوظائف محددة، كما يجوز تكليف الموظفين بالعمل في غير المواعيد الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، وأنه من المحظور على الموظف أن ينقطع عن عمله إلا في حدود الإجازات التي يصرح له بها فإن فعل تعين معاقبته تأديبيا مع عدم الإخلال بالمسؤولية الجزائية أو المدنية إذا اقتضى الأمر.

وترتيباً على ما تقدم واستناداً إليه فإن ديوان الموظفين حدد مواعيد العمل الرسمية بالجهات المشار إليها، كما قامت بعض الجهات الحكومية بالاتفاق مع الديوان بإصدار لوائح أو قرارات أو نظم تحدد بمقتضاها مواعيد خاصة بها أو

لوظائف محددة لديها، أو تكلف موظفيها بمقتضاها بالعمل في غير المواعيد الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، وفي الوقت ذاته يجوز لتلك الجهات أن تضع من النصوص ما يفصح عن الجزاءات المترتبة على مخالفة تلك المواعيد سواء تم ذلك بإصدار لوائح جزاءات أو بإيراد تلك النصوص بلائحة نظام العمل.

وحيث أن الثابت من الأوراق أن الإدارة العامة لمنطقة الشعيبة قد حددت مواعيد عمل خاصة لشاغلي بعض الوظائف بالمنطقة وذلك بمقتضى القرارين الإداريين الصادرين من المدير العام بهما رقمي....٨٤/،...، /٨٦ اللذين تضمنا النص على تكليف شاغلي بعض الوظائف بالعمل بنظام النوبة ٢٤ ساعة عمل يعقبه ٤٨ ساعة راحة مقابل ميزات مالية محددة إلا أن الثابت أن القرارين المذكورين لم يتضمنا الجزاء على مخالفة تلك المواعيد وأفادت بكتابها المؤرخ ١٩٩٥/٤/٢٦ بأنه لا يوجد لائحة جزاءات خاصة بها، كما أفادت بكتابها المؤرخ ١٩٩٥/٦/١٢ أن نظام النوبة ٢٤ ساعة عمل من السادسة صباحاً حتى السادسة صباح اليوم التالي يعقبها ٤٨ ساعة راحة وأنه ليس هناك أي تجاوز بالنسبة للحضور والانصراف.

وحيث.أنه وإن كان الثابت من الأوراق أن ديوان الموظفين قد انتهى إلى عدم جواز تجزئة يوم العمل بنظام النوبات ٢٤ ساعة إلى ثلاثة أجزاء كل منها ٨ ساعات استنادا إلى أن ذلك يعتبر من قبيل تغيير نظام العمل بإرادة الموظف الذي يتعين عليه الالتزام بنظام العمل لكونه في مركز تنظيمي لائحي، فإن ذلك لا يمنع المنطقة - بالاتفاق مع ديوان الموظفين - من وضع لائحة جزاءات تضمنها الجزاءات ألتي تراها مناسبة لمخالفة نظام العمل بها بالإضافة إلى ما تراه من القواعد والأحكام متفقا ومصلحة العمل وظروف الموظفين ودون إخلال بما تحتمه نصوص المرسوم بالقانون رقم ١٩٧٩/١٥ في شأن الخدمة المدنية والمرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية ومن تلك القواعد على سبيل المثال التجاوز عن التأخير في الحضور للعمل للفترة التي تحددها المنطقة، ومنها

الأخذ بتجزئة نظام النوبة ٢٤ ساعة إلى ثلاثة أجزاء كل منها ٨ ساعات، إذا حضر الموظف للعمل متأخراً بعد فترة التجاوز إذا كان ذلك بسبب عذر تقدره المنطقة أو ترك العمل قبل الموعد لعذر قهري............................ منعه من استئذانها، كما يمكن الأخذ بتجزئة النظام المذكور على إطلاقه إذا كان لا يضر بمصلحة العمل بالمنطقة.. إلى غير ذلك من القواعد.

لكل ما تقدم نرى أنه يجوز لمنطقة الشعيبة بالاتفاق مع ديوان الموظفين أن تضع لائحة للجزاءات تتضمن الجزاءات على مخالفة نظام العمل بها والقواعد والأحكام التي تراها متفقة ومصلحة العمل وظروف الموظفين على النحو المشار إليه.

فتوى رقم ٢/٨٠/٩٥-١٤٩٩ في ٢ يوليو ١٩٩٥

القاعدة (٥٦)

موظف - ندب - تطبيق القوانين واللوائح السارية في شأن موظفي الدولة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة - إمكانية حصول الموظف المنتدب على الميزة النقدية المقررة للسلكين الدبلوماسي والقنصلي - بيان ذلك.



بالإشارة إلى كتب جامعة الكويت في شأن إبداء الرأي حول تحديد الجهة التي تتولى صرف الميزة النقدية لكل من الدكتور/ .... والدكتور/ ....

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق- في أن الدكتور .... الأستاذ المساعد بكلية الحقوق قد ندب- بناء على طلب وزارة التعليم العالي- للعمل مستشاراً ثقافياً لدولة الكويت في باريس خلال الفترة من ١٩٩٢/٢/١ إلى ١٩٩٥/٨/٣١، كما ندب الدكتور/ .... المدرس بقسم الجغرافيا بكلية الآداب بناء على طلب الوزارة ذاتها للعمل ملحقاً ثقافياً لدولة الكويت في لندن خلال الفترة المذكورة، وقد قدم كل منهما طلبا للحصول على الميزة النقدية المقررة بالسلكين الدبلوماسي والقنصلي عند عودتهم من البعثة التمثيلية بالخارج.

وقد انتهى رأي إدارة الفتوى في الكتاب المرسل إلى الجامعة برقم ٩٥/٢٥٧/٢ المؤرخ ٩٥/١٢/٢٦ إلى أحقية كل من الدكتورين المذكورين في صرف الميزة النقدية المقررة وفقا لحكم المادة ٨ مكرراً من اللائحة المالية لوزارة الخارجية.

وتشيرون إلى أن ديوان الخدمة المدنية قد انتهى في الكتاب المرسل إلى وزارة التعليم العالي بتاريخ ١٩٩٨/١/٢١ إلى أن الجهة المختصة بصرف الميزة النقدية بعد انتهاء عمل الموظف بالبعثة التمثيلية بالخارج هي الجهة التي يعمل بها الموظف سواء كانت الجهة التي أوفدته أو غيرها، وأن قيام جامعة الكويت

بصرف الميزة النقدية لأحد أعضاء هيئة التدريس الذين كانوا منتدبين للعمل بأحد المكاتب الثقافية التابعة لوزارة التعليم العالي وعادوا للجامعة يتفق مع أحكام اللائحة المالية وزارة الخارجية.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن المادة ٤١ من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٦ في شأن تنظيم التعليم العالي تنص على أن «تطبق القوانين واللوائح العامة المعمول بها في الدولة فيما لم يرد في شأنه نص خاص في هذا القانون»، ومؤدى هذا النص أن تطبيق القوانين واللوائح السارية في شأن موظفي الدولة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة رهين بألا يرد في شأن المسألة محل البحث نص خاص في قانون التعليم العالي أو اللوائح.

ومن حيث أن المادة «١٤» من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٦ المشار إليه تنص على أن «يختص المجلس الأعلى برسم السياسة العامة للتعليم العالي وعلى وجه الخصوص ما يأتي: ....

٦- وضع القواعد والنظم الخاصة بإجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بالتعليم وندبهم وإعارتهم ونقلهم ومنحهم المهمات العلمية، وتحديد مكافآت للتدريس...

وللمجلس أن يؤلف من بين أعضائه ومن غيرهم من أعضاء هيئة التدريس والمتخصصين لجاناً فنية دائمة أو مؤقتة لبحث الموضوعات التي تدخل في اختصاصه».

ومن حيث أن الثابت من مطالعة الأوراق أن المجلس الأعلى للتعليم العالي لم يصدر قراراً ينظم المعاملة لأعضاء هيئة التدريس الموفدين للعمل بالبعثات الدبلوماسية بعد انتهاء عملهم في الخارج، ومن ثم فإنه يتعين في هذه الحالة إعمال أحكام القوانين والقرارات السارية على موظفي الدولة في هذا الشأن.

ومن حيث أن المادة «٤٨» مكرراً من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ بنظام

السلكين الدبلوماسي والقنصلي المضافة بالقانون رقم ٦ لسنة ١٩٨٥ تنص على أن يعامل الموظفون الفنيون والملحقون الموفدون بالبعثات بالخارج معاملة نظرائهم من أعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي في نفس البعثة وتطبق عليهم اللائحة المالية لموظفي الخارجية والقرارات المنفذة لها، ويصدر قرار مجلس الخدمة المدنية بمعادلة هذه الوظائف السلكين الدبلوماسي والقنصلي».

ومن حيث أن المادة «٨» مكرراً من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٨٠/١٢/٢٩ باللائحة المالية لوزارة الخارجية المضافة بالمرسوم الصادر بتاريخ ١٩٨٥/١٢/٩ تنص على أن: «يمنح موظفو السلكين عند عودتهم من البعثة التمثيلية بالخارج للعمل في الديوان العام لوزارة الخارجية، ميزة نقدية وفقاً للجدول المرافق لهذا المرسوم اعتباراً من تاريخ عودتهم وذلك لمدة مماثلة لمدة عملهم في الخارج، ويسري هذا الحكم على موظفي السلكين الذين عادوا من البعثات التمثيلية بالخارج للعمل في الديوان العام لوزارة الخارجية قبل ١٩٨٥/٢/١٧ على أن يكون منحهم الميزة النقدية بالفئة والمدة المقررة ابتداء من ذلك التاريخ، ويراعى في تطبيق الفقرة السابقة ما يلي:

أ- ....

ب-..

د- تأخذ الميزة النقدية حكم الراتب فتصرف كاملة أو مخفضة تبعاً له.

ومن حيث أن مجلس الخدمة المدنية قد أصدر بجلسته رقم ٨٦/٤ المنعقدة بتاريخ ١٩٨٦/٥/٢٦ قراراً يقضي بمنح الموظفين الفنيين والملحقين الموفدين للعمل في البعثات التمثيلية في الخارج - أي الذين يعاملونهم موظفي السلكين- الميزة النقدية عند عودتهم للعمل في الديوان العام للوزارة التابعين لها وذلك وفقاً لأحكام المادة ٨ مكرراً من اللائحة المالية لوزارة الخارجية على أن يكون للوزير المختص سلطة وزير الخارجية المقررة بشأن هذه الميزة.

ومن حيث أنه يستفاد مما تقدم أن الميزة النقدية تصرف للموفدين للعمل بالبعثات الدبلوماسية بعد انتهاء عملهم بالخارج وعودتهم إلى جهات عملهم

بالكويت وذلك لمدة مماثلة لمدة عملهم في الخارج، وتأخذ هذه الميزة حكم المرتب فتصرف كاملة أو منخفضة تبعا لذلك.

ولما كان ندب عضوي هيئة التدريس المذكورين للعمل بالبعثات الدبلوماسية بالخارج هو بطبيعته إجراء مؤقت لا يقطع صلة المنتدب بوظيفته الأصلية ولا يغير من طبيعة الرابطة التي قامت بينه وبين هذه الجهة التي عين فيها، وعلى ذلك فإن انتهاء ندب العضوين المذكورين وعودتهما إلى عملهما الأصلي يترتب عليه انتهاء صلتهما بالجهة التي كانا منتدبين إليها ومن ثم خضوعهما للنظم الموضوعة لهما الأصلية وأخصها التزام هذه الجهة بأداء المرتبات المستحقة لهما وما في حكمها.

ومن حيث أن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن جامعة الكويت قد انتدبت الدكتور................ الأستاذ المساعد بكلية الحقوق للعمل مستشاراً ثقافياً لدولة الكويت في باريس خلال الفترة من ١٩٩٢/٦/١ إلى ١٩٩٥/٨/٣١ وذلك بناء على طلب وزارة التعليم كما ندبت الدكتور/................ المدرس بقسم الجغرافيا بكلية الآداب للعمل ملحقاً ثقافياً لدولة الكويت في لندن خلال الفترة المذكورة بناء على طلب ذات الوزارة، وانتهى ندب كل منهما وعاد إلى عمله الأصلي بالجامعة، ومن ثم تتحمل جامعة الكويت مرتبه وبدلاته وكافة مستحقاته المالية بما في ذلك الميزة النقدية المستحقة للمنتدب بعد انتهاء ندبه وعودته إلى جهة عمله.

لكل مما تقدم نرى أن تتحمل جامعة الكويت قيمة الميزة النقدية المقرر صرفها لكل من الدكتور/................ والدكتور/................ وذلك وفقاً لما سلف بيانه.

فتوى رقم ٢/٢٩/٩٩-٨٤٨ في ١٦أبريل ١٩٩٩

موظف - ندب - تنظيم إداري - إدارة نزع الملكية هي إحدى الوحدات التي يتكون منها الجهاز التنفيذي للبلدية ومديرها من موظفي هذا الجهاز - مدير عام البلدية بدرجة وكيل وزارة ومدير إدارة نزع الملكية بدرجة وكيل وزارة مساعد - صحة ندب الأخير للقيام بعمل الأول - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتب بلدية الكويت في شأن مدى جواز ندب السيد/ .... مدير إدارة نزع الملكية للقيام بأعمال مدير البلدية العام أثناء فترة غيابه.

وتجمل الوقائع- حسبما يبين من مطالعة الأوراق- في أن السيد/ .... قد عين مديراً لإدارة نزع الملكية بدرجة وكيل وزارة مساعد وذلك بموجب المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٨٧/١٠/٧ وتجدد هذا التعيين لمدد أخرى بنفس الدرجة، ولدى غياب السيد مدير البلدية العام ندب الأول للقيام بمهام الأخير.

وتذكرون أن خلافاً قد ثار حول مدى جواز هذا الندب، ففي حين رأت الإدارة القانونية بالبلدية جوازه، ذهب بعض السادة من أعضاء المجلس البلدي إلى عكس ذلك، وقد ساق الكتاب المشار إليه الأسباب التي أبداها كل من الفريقين في هذا الخصوص.

وإزاء هذا التباين في وجهات النظر فقد رأى المجلس البلدي عرض الموضوع على هذه الإدارة لإبداء الرأي.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن المادة «١٠» من المرسوم بالقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٩٢ في شأن التنظيم الإداري وتحديد الاختصاصات والتفويض فيها تنص على أن: «في حالة

غياب وكيل الوزارة أو خلو الوظيفة، يباشر وكيل الوزارة المساعد الاختصاصات المخولة له في القوانين واللوائح، فإذا تعدد الوكلاء المساعدون يندب الوزير أحدهم لمباشرة هذه الاختصاصات».

ومن حيث أن المادة «٢» من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٤ في شأن نزع الملكية والاستيلاء المؤقت للمنفعة العامة قد نصت على أن: «تنشأ إدارة مستقلة تلحق بالمجلس البلدي وتسمى (إدارة نزع الملكية للمنفعة العامة) و يعين مديرها بمرسوم ويكون مسؤولا أمام رئيس المجلس البلدي ويصدر بتنظيم الإدارة ومراقباتها قرار من رئيس المجلس البلدي».

ومن حيث أن المادة «١٠» من القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٢ في شأن بلدية الكويت تنص على أن: «رئيس البلدية هو رئيس الجهاز التنفيذي وهو الذي يقوم بتنفيذ قرارات المجلس البلدي وإدارة أقسام البلدية المختلفة ويمثل البلدية أمام الجهات الحكومية وأمام القضاء وفي المقابلات الرسمية وفي صلات البلدية مع الغير.

ويشرف رئيس البلدية على جميع أعمال الجهاز التنفيذي ويصدر اللوائح الخاصة بالنظم الداخلية لشئون البلدية التي يقررها المجلس البلدي».

كما تنص المادة «١٤» منه على أن: «يكون للبلدية مدير كويتي الجنسية بصفة أصلية ويكون تعيينه بمرسوم بناء على ترشيح البلدية وتكون لمدير البلدية بالنسبة إلى موظفي الجهاز التنفيذي اختصاصات وكيل الوزارة بالنسبة إلى موظفي وزارته».

ومن حيث أن إدارة نزع الملكية للمنفعة العامة ملحقة بالمجلس باعتبار أن المجلس يختص وفقا للمادة «٢٠» بند أولاً من القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٢ في شأن بلدية الكويت «بمراقبة تنفيذ القوانين واللوائح المتعلقة بالصحة العامة والتنظيم والمباني ونزع الملكية والاستيلاء المؤقت للمنفعة العامة»، كما يختص وفقا للبند ثالثاً من ذات المادة «بتقرير المنفعة العامة وفقا للأوضاع التي يقررها قانون نزع الملكية والاستيلاء المؤقت للمنفعة العامة»، وهو ما يتفق وما أوردته المذكرة التفسيرية لقانون نزع الملكية والاستيلاء المؤقت في هذا الخصوص إذ

جاء فيها أن المادة الثانية من القانون المشار إليه قد ألحقت «هذه الإدارة بالمجلس البلدي مع تقرير استقلالها في أعمالها حتى يكون ذلك منسجماً مع اختصاصات المجلس البلدي ومتسقاً مع مشروع قانون البلدية، ومؤدى ذلك أن الاستقلال المقرر لهذه الإدارة لا يعني أنها جهاز قائم بذاته بحيث ينفصل عن الجهاز التنفيذي للبلدية، إنما هي وحدة إدارية متخصصة في هذا الجهاز تقوم بأعمالها في تنفيذ اختصاصات المجلس البلدي والذي يعد صاحب الاختصاص الأصيل في مسائل نزع الملكية والاستيلاء المؤقت للمنفعة العامة ودون أن يخرج هذا الاستقلال عن الإطار العام للبلدية.

وإعمالا لذلك فقد صدر قرار وزير الدولة للشؤون البلدية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩١ بشأن تنظيم الجهاز التنفيذي للبلدية والذي نص في المادة الأولى منه على أن: «يتكون الجهاز التنفيذي للبلدية من الوحدات الرئيسية الآتية:

أولاً: الوحدات التابعة للوزير:

- مكتب وزير الدولة للشئون البلدية.
- المكتب الفني لوزير الدولة لشئون البلدية.
- مكتب الشكاوى وخدمة المواطنين.
- إدارة نزع الملكية».

يخلص مما سبق أن إدارة نزع الملكية هي إحدى الوحدات التي يتكون منها الجهاز التنفيذي للبلدية الخاضع لرئيس البلدية وأن مديرها يعتبر من موظفي هذا الجهاز.

ولما كان مدير البلدية بدرجة وكيل وزارة وكان مدير إدارة نزع الملكية بدرجة وكيل وزارة مساعد، وكان كل منهما من موظفي الجهاز التنفيذي للبلدية الخاضع لرئيس البلدية، فإنه يجوز لرئيس البلدية أن يندب الأخير للقيام بمهام الأول أثناء غيابه.

فتوى - ٢/٩٨/٩٩-٢٠٧٠ في يوم ٢٣ أغسطس ١٩٩٩

موظف

موظف - نقل - مركز الموظف هو مركز قانوني عام يجوز تغييره وفق مقتضيات المصلحة العامة وليس للموظف إزاءها حق مكتسب في البقاء في وظيفة بعينها- للإدارة سلطة تقديرية في ذلك لمصلحة العمل - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

إشارة إلى كتاب ديوان الموظفين في شأن إبداء الرأي حول نقل السيد/ .... من وظيفة «مفتش جمركي» إلى وظيفة «كاتب».

ومجمل الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق- في أن المذكور كان يعمل بوزارة الداخلية خلال الفترة من ١٩٨٤/٨/٨ حتى ١٩٨٧/٦/٢٨ ثم نقل بتاريخ ١٩٨٧/٦/٢٩ إلى الإدارة العامة للجمارك في وظيفة «مفتش جمركي» بالدرجة السابعة عامة، وبتاريخ ١٩٨٨/١١/٢٩ عُدِّل وضعه الوظيفي إلى الدرجة الخامسة وذلك لحصوله على دورة أعمال التفتيش الجمركي، وبتاريخ ١٩٩٢/٦/٢٨ رقي بالاختيار للدرجة الرابعة عامة، وبتاريخ ١٩٩٣/١/١ حصل على علاوة دورية.

وبتاريخ ١٩٩٣/١٠/٢٤ صدر القرار الإداري رقم ...... متضمنا فصله تأديبياً من الخدمة استناداً لارتكابة عدة مخالفات تخل بواجبات الوظيفة التي يشغلها، بأن قام وآخر بإتلافات غير قانونية بقسم العفش المتخلف حيث يعمل مفتشاً جمركياً.

وقد أقام المذكور الدعوى رقم ../ ١٩٩٤ أمام المحكمة الكلية الدائرة الإدارية طالباً إلغاء قرار الفصل المشار إليه، وبتاريخ ١٩٩٥/٢/٩ حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء القرار المطعون فيه، وقد طعنت كل من وزارة المالية «الإدارة العامة للجمارك» والسيد/ .... على الحكم المشار إليه أمام محكمة الاستئناف.

وبتاريخ ١٩٩٥/١١/١٣ صدر حكم محكمة الاستئناف يقضي أولاً برفض استئناف الإدارة العامة للجمارك رقم ...‏/ ٩٥ وبتأييد الحكم المستأنف، وقد أقامت المحكمة قضاءها على أن بعض المخالفات المنسوبة للمذكور لا جدال في ثبوتها في حقه إلاّ أن هذه المخالفات لا ترقى في جسامتها إلى مقدار الجزاء الموقع عليه وهو الفصل من الوظيفة والذي يعد من أشد الجزاءات التأديبية ومن ثم فإن القرار المطعون فيه بتوقيع هذه العقوبة على المدعي يكون قد شابه غلو.

وتذكرون أن الإدارة العامة للجمارك بصدد تنفيذ هذا الحكم بعد أن أصبح نهائياً وواجب التنفيذ وذلك بإعادة المذكور إلى العمل، إلاّ أنه لما كانت وظيفة المفتش الجمركي تعتمد أساساً على الثقة والأمانة والحرص على المصلحة العامة للدولة، ولما كان المذكور قد ثبت ارتكابه للمخالفات السالف ذكرها فضلا عن أنه سبق أن حصل على إجازة مرضية وسافر إلى الهند وعاد بتاريخ ١٩٩٠/٧/١٣ وبسؤال أحد المفتشين له عن أمتعته أفاد بأنه مرهق وسيتسلمها من المفتش المتخلف في اليوم التالي، وقد تبين وجود حقيبتين له بهما مادة «البان» المحظور دخولها للبلاد وقد أجرى تحقيق في هذا الشأن لم يكتمل بسبب الغزو العراقي للكويت.

وإذ تطلبون إبداء الرأي فيما يلي:

١- مدى جواز نقل المذكور من وظيفة جمركي إلى وظيفة كاتب والدرجة المستحقة له.

٢- مدى أحقية المذكور في العلاوات الدورية التي حل موعدها خلال مدة الفصل.

وإجابة على ذلك نفيد بما يلي:

من حيث أنه بالنسبة لمدى جواز نقل المذكور من وظيفة «مفتش جمركي» إلى وظيفة «كاتب» فإن المستقر فقهاً وقضاءً أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة

تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، فمركز الموظف هو مركز قانوني عام يجوز تغييره وفق مقتضيات المصلحة العامة وليس للموظف إزاءها حق مكتسب في البقاء في وظيفة بعينها إذ أن للإدارة الحق في أن تجريه بما لها من سلطة تقديرية ولا معقب عليها في ذلك مادامت قد تغيت عند إصدار قرارها مصلحة العمل، ولم تتعسف في استعمال سلطتها ولم ينطو القرار على جزاء تأديبي مقنع بأن تتضمن في طياته تنزيلاً في الوظيفة أو الدرجة أو أي جزاء أخر.

ومن حيث أنه بمطالعة نصوص قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٦ بشأن إلزام الموظفين المعينين بأعلى من الدرجات أو المرتبات المقررة لمؤهلاتهم بالعمل في مجال تخصصهم يبين أنه يعالج حالة الموظفين الذين يعينون استناداً لقرارات تقضي بتعيين الحاصلين على مؤهلات معينة بأعلى الدرجات والمرتبات المقررة لهذه المؤهلات حيث ألزمتهم بالعمل في مجال تخصصهم دون تحديد ذلك بمدة معينة، كما قضت المادة الثالثة من هذا القرار بعدم جواز الإعفاء من إلزام بالعمل في مجال التخصص إلاّ لأسباب صحية وبعد موافقة ديوان الموظفين، «فإذا عمل الموظف في غير مجال تخصصه دون إعفائه وجب في هذه الحالة تعديل درجته ومرتبه وفقا لما يستحقه بمقتضى القواعد العامة في التعيين».

ومن حيث أن السيد / ________________ لم يطلب إعفاءه من العمل في مجال تخصصه وإنما تطلب ذلك الإدارة العامة للجمارك، ومن ثم تسري فضلا عن أن الثابت من الأوراق أنه تمت ترقية المذكور بالإختيار إلى الدرجة الرابعة عامة بتاريخ ١٩٩٦/٢/٢٨ وبالتالي لا يجوز المساس بالمراكز القانونية التي اكتسبها المذكور بناء على هذه الترقية.

ومن حيث أنه بالنسبة لكيفية حساب مدة فصل المذكور ومدى أحقيته في العلاوات الدورية التي حل موعدها خلال مدة الفصل فإن مقتضى تنفيذ حكم المحكمة بإلغاء قرار الفصل المشار إليه هو أن يعود الوضع إلى ما كان عليه قبل صدور هذا القرار وبالتالي تعتبر علاقة المذكور بالإدارة العامة للجمارك لم

تنفصم، أي أن مدة خدمته متصلة وبالتالي تحسب مدة الفصل في استحقاقه للعلاوات الدورية والترقيات بالأقدمية، ومقتضى ذلك ولازمه أحقية المذكور في العلاوات الدورية التي حل موعدها خلال مدة الفصل على ألا تصرف إليه إلا من تاريخ استلامه العمل.

لكل ما تقدم نرى ما يلي:

أولا : أنه يجوز نقل السيد/ ــــــــــــــــــــــــ من وظيفة مفتش جمركي إلى وظيفة كاتب على أن لا يترتب على ذلك تخفيض درجة المذكور أو راتبه.

ثانيا : اعتبار المذكور كأن لم يفصل وبالتالي أحقيته في العلاوات الدورية التي حل موعدها خلال مدة الفصل على أن لا تصرف إليه إلاّ من تاريخ استلامه العمل.

وذلك على التفصيل المبين في الأسباب.

فتوى رقم ٢/٥٥/٩٦-٢٣٥٨ في ٤ سبتمبر ١٩٩٦

القاعدة (٥٩)

موظف - نقل - إلغاء قرار النقل - يجوز للوزارة في نطاق سلطتها التقديرية نقل الموظف إلى وظيفة أخرى طالما لم يتضمن القرار تنزيل المذكور إلى درجة أقل من درجته - بيان ذلك.

❖ ❖ ❖

بالإشارة إلى كتاب وزارة الصحة في شأن إبداء الرأي حول مدى جواز إلغاء قرار وزير الصحة رقم .... لسنة ١٩٩٨ المتضمن نقل السيد/ ——————— لوظيفة رئيس مكتب بمنطقة ——————— الصحية.

ويتلخص الموضوع - حسبما يبين من الاطلاع على الأوراق - في أنه بتاريخ ١٩٩٨/٦/١ صدر القرار الوزاري رقم ——— لسنة ١٩٩٨ بنقل المذكور لوظيفة رئيس مكتب بمنطقة ——————— الصحية، ونظرا لصدور تصرفات غير سوية من المذكور ودأبه على إهانة الموظفات واستخدامه ألفاظاً مهينة ونابية في تحدثه معهن، فضلا عن احتقارهن وتعرضهن لتصرفات غير لائقة من المذكور، وقد أيدت ذلك مراقبة الشئون الإدارية والمالية بالمنطقة، بالإضافة إلى عدم التزامه بمواعيد العمل الرسمية في الحضور والانصراف وخروجه الدائم بدون إذن من مدير المنطقة، فقد أرسل مدير منطقة ——————— الصحية الكتاب المؤرخ ٢٠٠٠/١٠/٤ إلى وكيل الوزارة مبيناً فيه أن تصرفات المذكور أدت إلى عرقلة سير العمل والفوضى والتخبط في مكتب ——————— بالمنطقة، وبناء على ذلك أرسل السيد الوكيل المساعد للشئون القانونية الكتاب المؤرخ ٢٠٠٠/١٠/٢٣ إلى مدير منطقة ——————— الصحية للإفادة عن مدى صلاحية المذكور في الاستمرار بالقيام بمهام وظيفته وقد ورد كتاب السيد مدير المنطقة بتاريخ ٢٠٠٠/١١/١٤ يفيد أنه توجد جملة من المآخذ على المذكور منها أسلوبه الاستفزازي وعدم إلمامه بالأساليب الإدارية السليمة وكيفية مخاطبة المسئولين بالإضافة إلى اتباعه أسلوب الشللية، وانتهى

السيد مدير المنطقة في رده إلى أن المذكور لا يصلح لاستمراره كرئيس للمكتب وبناء عليه أعدت الشئون القانونية بالوزارة بالوزارة مذكرة بتاريخ ٢٠٠١/١٢/١٢ انتهت فيها إلى رفع الأمر إلى الوزير للنظر في إلغاء قرار نقل المذكور لوظيفة رئيس مكتب إلاّ أن السيد وكيل وزارة رأى بتاريخ ٢٠٠١/٢/١٢ توجيه تنبيه ولفت نظر إلى المذكور لمخالفته لمقتضيات واجبات وظيفته.

وتشيرون إلى أن المذكور مازال مستمراً في سلوكه الوظيفي غير السوي حيث قدمت ضده شكوى جماعية من مرؤوسيه بالعمل بتاريخ ٢٠٠١/١٠/٣١ يتضررون فيها من سوء معاملته وإهانته اليومية لهم، وقد تم التحقيق في هذه الشكوى وانتهت إلى إدانته.

ولما كانت الوزارة قد أعطت المذكور فرصة أخيرة لتصحيح سلوكه الوظيفي دون استجابة منه، فإن الوزارة تطلب الإفادة حول إمكانية إلغاء قرار نقل المذكور لوظيفة رئيس مكتب وإعادته إلى وظيفة باحث..... ونقله لمكان آخر بالوزارة لثبوت عدم صلاحيته للقيام بأعباء وظيفته.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أن الفقه والقضاء قد استقرا على أن الموظف - بحسب الأصل - ليس له الادعاء بحق مكتسب في العمل في مكان معين أو في البقاء في وظيفة بعينها لأنه في مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت، فللإدارة سلطة تقديرية في نقله من وظيفة إلى أخرى تعادلها تبعاً لما يقتضيه صالح العمل، ولا معقب عليها في ذلك ما دام يهدف إلى المصلحة العامة ولا يشوبه سوء استعمال السلطة ولا يفوت على الموظف دوره في الترقية في الوظيفة المنقولة منها ولم ينطو القرار على جزاء تأديبي مقنع بأن تضمن في طياته تنزيلا في الوظيفة أو الدرجة أو أي جزاء تأديبي آخر.

ومن حيث أن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أنه قد تبين للسلطات المختصة أن السيد/ ———————— قد افتقد الصلاحية

للعمل بالمنطقة وذلك في ضوء ما كشف عنه التحقيق الذي أجري معه بناء على الشكوى المقدمة ضده، وكذلك ما جاء في كتاب مدير المنطقة ومن ثم جاز نقل المذكور إلى وظيفة أخرى بذات درجته من نفس مجموعة الوظائف التي ينتمي إليها وذلك تحقيقا لصالح العمل، ولا يكون ثمة مطعن على هذا القرار طالما أن الوزارة قد أصدرته في نطاق سلطتها التقديرية في العمل ولم يتضمن تنزيلا للمذكور إلى درجة أقل من تلك التي كان يشغلها ولم يكن منطوياً على جزاء تأديبي.

لكل ما تقدم نرى أنه يجوز للوزارة - وفقا لسلطتها التقديرية - نقل السيد إلى وظيفة أخرى بذات درجته طبقا لمقتضيات الصالح العام وذلك على النحو السالف بيانه في الأسباب.

«فتوى رقم ٢/٧٦/٢٠٠٢-١٣٣٤ في ٦ مايو ٢٠٠٢»


Bibliotheca Alexandrina
0750826